

Sygn. akt XP 389/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2013r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Z. K., T. T.

Protokolant: Aleksandra Paszko

po rozpoznaniu w dniu 14 stycznia 2013 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: P. R.

przeciwko: (...) Sp. z o.o. we W.

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nieuiszczonymi przez powódkę kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt X P 389/12

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16.04.2012 r. sprecyzowanym w piśmie z dnia 11.05.2012 r. powódka P. R. domagała się zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W. kwoty 10.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem oraz kwoty 7.064,42 zł tytułem wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny.

W uzasadnieniu wskazała, że pracodawca podał w wypowiedzeniu nieprawdziwe przyczyny w postaci niespełniania oczekiwań pracodawcy, absencji chorobowej powódki i błędów w wykonywanej pracy, podczas gdy w rzeczywistości chciał uniknąć wypłaty odpraw za likwidację etatu. Ponadto domagała się zapłaty za pracę w nadgodzinach wskazując, że nie jest w stanie wyliczyć dokładnej kwoty, jaka jej się z tego tytułu należy, albowiem pracodawca odmówił jej informacji w tym zakresie.

W piśmie z 6.09.2012 r. powódka ograniczyła żądanie z tytułu nadgodzin do kwoty 2968 zł.

W odpowiedzi na pozew z dnia 25.05.2012 r. oraz w piśmie procesowym z dnia 11.06.2012 r. strona pozwana (...) sp. z o.o. we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest prawdziwa. Przełożeni powódki negatywnie oceniali jej pracę, o czym wielokrotnie ją informowali, choć nie czynili tego na piśmie.

Dodała, że nie doszło do likwidacji etatu. Podkreśliła również, że żądanie zapłaty z tytułu godzin nadliczbowych jest nieuzasadnione, gdyż pracodawca nie zlecał powódce takiej pracy. Jeśli powódka przebywała w pracy po godzinach, to było to spowodowane nieefektywną pracą w godzinach pracy firmy, częstymi późniejszymi przyjściami do pracy i wyjściami prywatnymi w czasie godzin pracy.

Na rozprawie w dniu 24.08.2012 r. strona pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie powództwa ponad kwotę 2968 zł, ale domagała się zwrotu kosztów procesowych również w tym zakresie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 17.05.2010 r. zawartej na czas określony od dnia 17.05.2010 r. do 30.04.2012 r. na stanowisku referenta ds. kontroli faktur, na pełny etat. W umowie strony zastrzegły sobie prawo jej wcześniejszego rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Na mocy porozumienia zmieniającego z dnia 23.05.2011 r. strony ustaliły, że umowa zostaje zawarta na czas nieokreślony. Powódka pracowała w godzinach od 7.45 do 16.45 z godzinną przerwą, a w piątki od 7.30 do 15.00 z godzinną przerwą.

Dowód: akta osobowe powódki (załącznik)

Zgodnie z par. 20 Regulaminu Pracy strony pozwanej, praca w godzinach nadliczbowych wymagała ustnego lub pisemnego polecenia przełożonego, a przebywanie pracowników poza godzinami pracy w miejscu pracy mogło mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach, za zgodą przełożonego.

Dowód: Regulamin Pracy (k. 88-122)

Bezpośrednim przełożonym powódki był J. L., zaś jego przełożonym i osobą zajmującą się sprawami pracowniczymi był M. W..

Dowód: okoliczność bezsporna

Do obowiązków powódki należała kontrola obiegu dokumentów, głównie faktur, i ich sprawdzanie pod kątem merytorycznym, formalnym i rachunkowym, a także parowanie faktur i dokumentów WZ i wypełnianie arkuszy podwykonawców przez wpisanie danych podwykonawców, oznaczenia umowy, kwoty umowy, faktur dotyczących danego kontrahenta i danej umowy, danych dotyczących zapłaty sconta (kwoty rabatu za wcześniejszą płatność) i kwot zatrzymanych oraz terminów płatności. Miała również kontaktować się z dostawcami, jeśli faktury były niepoprawne.

Dowód: zeznania świadka A. J. (1) (k. 63v-64)

zeznania świadka J. L. (k. 76v-77)

zeznania świadka P. M. (k. 77)

zeznania świadka K. S. (k. 77v)

Obowiązki powódki były wcześniej szersze, zostały jednak ograniczone w październiku 2011 r., po powrocie przez nią ze zwolnienia.

Z powodu choroby magazyniera A. J. (2), powódce przez 1,5 tygodnia zostały powierzone jego obowiązki.

Dowód: przesłuchanie powódki (k. 128v-129)

Powódka popełniała błędy w wypełnianiu arkuszy, co powodowało błędne rozliczenia pozwanej z kontrahentami – pozwana płaciła im zbyt mało lub zbyt wiele, nie miała zatrzymanej odpowiedniej kwoty tytułem zabezpieczenia. Ponadto jeśli faktura była błędna, to musiała być po jej poprawieniu przez powódkę ręcznie wprowadzona do

bankowości elektronicznej, podczas gdy w normalnym trybie wszystko było zaciągane automatycznie. Przełożony powódki zauważał kilka błędów w tygodniu. Z uwagi na liczbę błędów powódki inni pracownicy zaczęli sprawdzać jej faktury, żeby uniknąć dodatkowej pracy.

Dowód: zeznania świadka A. J. (1) (k. 63v-64)

zeznania świadka J. L. (k. 76v-77)

zeznania świadka K. S. (k. 77v)

zeznania świadka T. L. (k. 128)

przesłuchanie za pozwanego M. W. (k. 134-135)

Zdarzało się, że powódka informowała głównego księgowego, że jakiejś sprawy nie można załatwić z kontrahentem, a po skontaktowaniu się z tym kontrahentem przez księgowego okazywało się, że przeciwnie do informacji przekazanych przez powódkę, kontrahent jest otwarty na zakończenie sprawy.

Na skutek błędów powódki dodatkową pracę mieli czasami pracownicy księgowości, musieli bowiem korygować deklarację VAT 7 i VAT UE, kiedy powódka nie sprawdziła faktury na czas. Jeśli zatrzymana była niewłaściwa kwota, a faktura była już zapłacona, to trzeba było podwyższyć kwotę zatrzymania z innej faktury. Wyszukaniem takiej faktury i weryfikacją zajmowali się T. L. i K. W..

Nieterminowe płatności wpływały na pogorszenie wizerunku firmy, a ponadto księgowość otrzymywała więcej telefonów z pytaniami o wyjaśnienia.

Kontrahenci strony pozwanej również czasami zgłaszali popełniane przez powódkę błędy.

Błędy powódki powodowały sytuacje stresowe - konieczność zawiadomienia przełożonych, konieczność ponownych przeliczeń, konieczność wyjaśniania pomyłek z kontrahentami, którzy różnie na nie reagowali.

Dowód: zeznania świadka P. M. (k. 77)

zeznania świadka K. S. (k. 77v)

zeznania świadka T. L. (k. 128)

Zdarzało się, że niektóre faktury zbyt długo „wisały” w systemie. Wówczas księgowa J. S. dzwoniła do powódki to wyjaśnić.

Opóźnienia zdarzały się także z powodu absencji chorobowej powódki.

Dowód: zeznania świadka J. S. (k. 77v-78)

zeznania świadka T. L. (k. 128)

Powódka była wielokrotnie informowana przez przełożonych o zastrzeżeniach do jej pracy.

Dowód: zeznania świadka J. L. (k. 76v-77)

W okresie od 08.02.2011 r. do 1.04.2012 r. powódka przebywała 10 razy na zwolnieniu chorobowym, łącznie przez okres 66 dni. W lutym 2011 r. powódka przebywała na zwolnieniu przez 11 dni, w sierpniu 2011 r. przez 13 dni, we wrześniu 2011 r. przez 21 dni, w marcu 2012 r. przez 6 dni i od 1.04.2012 r. do 6.04.2012 r. przez 6 dni.

Dowód: zestawienie nieobecności (k. 40)

lista obecności (k. 41-44)

Nieobecności powódki w pracy dezorganizowały pracę w firmie. Podczas nieobecności początkowo powódkę zastępował D. K., który miał w tym czasie do wykonania również swoją pracę. Od kiedy D. K. przestał pracować, podczas krótszych nieobecności faktury czekały na powódkę, a podczas tygodniowych lub dłuższych praca przy kontroli faktur była rozdzielana między innych pracowników. Pracę powódki wykonywała m.in. A. D.. Jeśli faktury czekały na powódkę, to po jej powrocie księgowość dostawała jednocześnie cały plik dokumentów.

Dowód: zeznania świadka J. L. (k. 76v-77)

zeznania świadka J. S. (k. 77v-78)

zeznania świadka T. L. (k. 128)

przesłuchanie za pozwanego M. W. (k. 134-135)

Powódka nie informowała nikogo o potrzebie pracy w nadgodzinach ani nie prosiła o zgodę na pracę w nadgodzinach, chociaż wiedziała, że magazynier A. J. (2) chodził do M. W. w tej sprawie i dostawał zapłatę za nadgodziny. Tylko raz powódka poinformowała J. L., że została po godzinach. Żaden z przełożonych nie polecał powódce pracy w nadgodzinach.

Dowód: zeznania świadka J. L. (k. 76v-77)

zeznania świadka P. M. (k. 77)

przesłuchanie powódki (k. 128v-129)

przesłuchanie za pozwanego M. W. (k. 134-135)

Powódka była pytana przez przełożonych, czy nie potrzebuje pomocy dodatkowej osoby. Na pytania przełożonych odpowiadała, że się wyrabia.

Dowód: zeznania świadka J. L. (k. 76v-77)

zeznania świadka P. M. (k. 77)

Powódka lubiła pracować po godzinach, bo było pusto w biurze, mogła się lepiej skupić, nie musiała odbierać telefonów i szybciej pracowała. Powódka nie zwracała się do M. W. o zapłatę za nadgodziny.

Dowód: przesłuchanie powódki (k. 128v-129)

M. W. widział kilkakrotnie, że powódka później wychodziła z pracy.

Dowód: przesłuchanie powódki (k. 128v-129)

przesłuchanie za pozwanego M. W. (k. 134-135)

Powódka przyjeżdżała do pracy samochodem. Przejście drogi z parkingu do biura trwa kilka minut.

Dowód: zeznania świadka T. L. (k. 128)

W okresie od 8.04.2011 r. do 30.06.2011 r. powódka siedmiokrotnie wyjechała z parkingu ok. godz. 17.15, jedenastokrotnie po godz. 18.00 i czterokrotnie między godz. 19.00 a 19.16.

Dowód: książka służb za okres 8.04.2011 r. – 30.06.2011 r. (załącznik)

Przez kilka tygodni latem 2011 r. (w okresie lipca-sierpnia) siostra powódki jej pomagała.

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto przesłuchanie powódki (k. 128v-129)

Powódka pytała M. W. kilka razy, w tym przed kwietniem 2011 r., czy może przejąć dodatkowe obowiązki, ponieważ zdarzały się takie momenty, że nie miała co robić w pracy.

Dowód: przesłuchanie powódki (k. 128v-129)

przesłuchanie za pozwanego M. W. (k. 134-135)

M. W. zgadzał się na to, by powódka wcześniej wychodziła z pracy, jeśli miała taką potrzebę.

Dowód: przesłuchanie powódki (k. 128v-129)

Powódka nie była lubiana w firmie. Przeszkadzały jej perfumy, inni pracownicy uważali, że przesadza.

Dowód: zeznania świadka J. S. (k. 77v-78)

Powódka choruje na astmę i boreliozę. Nie uczestniczyła w spotkaniach integracyjnych, również ze względu na uczulenie na perfumy, kurz i dym tytoniowy. Była w konflikcie z D. K..

Dowód: przesłuchanie powódki (k. 128v-129)

Powódka była osobą konfliktową, nie potrafiła sobie zgodnie ułożyć współpracy z osobami, z którymi siedziała w pokoju.

Dowód: przesłuchanie za pozwanego M. W. (k. 134-135)

Od 1.04.2012 r. obowiązki referenta ds. kontroli faktur przejęła A. J. (1), zatrudniona u strony pozwanej od 1.06.2006 r., która do 31.03.2012 r. pracowała na stanowisku sekretarki. A. J. (1) zmieniono stanowisko w związku ze zwolnieniem powódki. Obowiązki kontrolera ds. faktur zaczęła wykonywać jeszcze kiedy powódka była na zwolnieniu. W sekretariacie pozostała wówczas 1 osoba.

Przez pewien okres A. J. (1) pomagała A. D., pracująca w dziale księgowości. Wcześniej A. D. zastępowała powódkę podczas jej krótkich nieobecności.

Dowód: stan zatrudnienia (k. 38)

zeznania świadka A. J. (1) (k. 63v-64)

zeznania świadka T. L. (k. 128)

przesłuchanie za pozwanego M. W. (k. 134-135)

Po przejęciu obowiązków powódki A. J. (1) natykała się na popełniane przez powódkę błędy w wypełnianiu arkuszy dla podwykonawców, w tym błędne podawanie aneksu do umowy, błędne obliczenie wartości podatku VAT.

Dowód: zeznania świadka A. J. (1) (k. 63v-64)

Pismem z dnia 10.04.2012 r. strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31.05.2012 r. Jako przyczyny rozwiązania umowy wskazała niespełnianie oczekiwań pracodawcy na powierzonym stanowisku, częste absencje chorobowe, dezorganizujące pracę w firmie oraz błędy w wykonywanej pracy. Powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (k. 7)

W dniu 22.05.2012 r. strona pozwana zamówiła publikację ogłoszenia na portalu praca.pl, dotyczącego naboru na stanowisko sekretarki.

Dowód: zamówienie z dnia 22.05.2012 r. (k. 23)

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na nie kwestionowanych przez żadną ze stron dowodach z dokumentów, zeznaniach świadków, które uznał za w pełni wiarygodne, a także wyjaśnieniach obu stron, przy czym wyjaśnienia powódki oraz świadek J. S. Sąd uznał za wiarygodne w zakresie, w jakim znajdowały one potwierdzenie z pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym sprawy. Wobec doprecyzowania przez pełnomocnika powódki w piśmie z dnia 11.05.2012 r. roszczenia powódki o zapłatę kwoty 10.500 zł przez wskazanie, iż jest to kwota żądana z tytułu odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązania umowy, Sąd Rejonowy pominął dowody wskazujące na stan zatrudnienia i liczbę pracowników zwolnionych przez stronę pozwaną, mające służyć ustaleniu, czy powódka była zwolniona w ramach zwolnień grupowych.

W rozpoznawanej sprawie powódka nie zgadzała się z otrzymanym wypowiedzeniem umowy o pracę, kwestionując okoliczności, którymi strona pozwana uzasadniła rozwiązanie z nią umowy o pracę. Zarzuciła, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny nie są prawdziwe, a pozwana wskazała je w celu niewypłacenia powódce odprawy związanej z likwidacją stanowiska.

Strona pozwana podniosła, że wszystkie wskazane w wypowiedzeniu przyczyny są zgodne z prawdą, albowiem pracodawca nie był zadowolony z pracy powódki z powodu popełnianych przez nią błędów, a ponadto częste chorobowe absencje powódki dezorganizowały pracę firmy.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powódką przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Uprawnienie to jednak po stronie pozwanej obciążone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok SN z 4.12.97; I PKN 419/97; OSNAPiUS 1998/20/598). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP. Ponadto należy stwierdzić, iż jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 KP), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (wyrok SN z dnia 1999.10.13, I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118). Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana także z uwzględnieniem słusznych interesów pracodawcy, a nie tylko okoliczności leżących po stronie pracownika (orz. SN z 4.11.2010 r., III PK 23/10).

Podstawą roszczenia powódki o zapłatę odszkodowania jest przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z brzmieniem którego, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności

wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana poprzez zaoferowane dowody wykazała w toku niniejszego postępowania, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z przepisami, zaś wskazana w jego treści przyczyna była rzeczywista, a ponadto wystarczająca, by uznać ją za usprawiedliwioną przyczynę rozwiązania umowy z powódką za wypowiedzeniem.

Wbrew zarzutom powódki, uzasadnieniu wypowiedzenia nie sposób skutecznie postawić zarzutu pozorności, przeprowadzone przez Sąd I instancji dowody wskazują zdaniem Sądu Rejonowego niewątpliwie, że przyczyny wymienione przez pracodawcę są konkretne, rzeczywiste i nie mają charakteru arbitralnego, ale są oparte na ocenie pracy powódki, a ponadto że nie było innych przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę niż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu, w szczególności zaś nie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki.

W marcu 2012 r. powódka była jedyną osobą pracującą u strony pozwanej na stanowisku kontrolera faktur. W sekretariacie pracowały wówczas dwie osoby. Od kwietnia 2012 r. kontrolą faktur zajmuje się jedna z byłych sekretarek – A. J. (1), której zmieniono stanowisko pracy na stanowisko, jakie poprzednio piastowała powódka. W sekretariacie początkowo pozostała jedna osoba, ale w maju 2012 r. na stanowisko sekretarki rozpoczęto nabór. Zwolnienie powódki nie wiązało się zatem z likwidacją jej stanowiska pracy, co byłoby tym bardziej niemożliwe, że jest to stanowisko potrzebne u strony pozwanej, a powódka była przed zwolnieniem jedyną osobą pełniącą obowiązki kontrolera faktur.

Wbrew zarzutom powódki, zgromadzony materiał dowodowy jednoznacznie potwierdził również, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania umowy z powódką za wypowiedzeniem były prawdziwe i uzasadnione.

Wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie wskazywali na dość liczne błędy popełniane przez powódkę, a także na ich negatywne skutki zarówno dla pracy pozostałych pracowników, jak i dla wizerunku firmy w oczach kontrahentów. Powódka popełniała pomyłki, które skutkowały wypłatą błędnych kwot, potrzebą ponownej weryfikacji dokumentów i wykonania dodatkowej pracy, a także koniecznością wyjaśniania błędów kontrahentom i poszukiwania sposobów na wyjście z sytuacji (jak zatrzymywanie kwot z innych faktur dla zabezpieczenia w przypadku wypłacenia zbyt wysokiej kwoty na skutek omyłki powódki). Nie ulega wątpliwości, że niezadowolenie pracodawcy z jakości pracy pracownika spowodowane popełnianymi przez niego błędami, stanowi w pełni uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Oprócz błędów powódki dodatkową przyczyną niezadowolenia pracodawcy z jej pracy były jej nieobecności z powodu złego stanu zdrowia, powodujące opóźnienia i obciążanie pozostałych pracowników dodatkową pracą. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, długotrwała nieobecność pracownika może stanowić przyczynę definitywnego wypowiedzenia mu umowy o pracę (wyr. SN z 3.11.1997 r., I PKN 327/97). Zgodnie z tą wyrokiem SN z dnia 15.10.199 r. (I PKN 295/99), w przypadku, gdy absencje pracownika w pracy są częste i długotrwałe, nie można wymagać od pracodawcy, aby brak pod uwagę możliwość poprawy zdrowia pracownika i od tego uzależniał wypowiedzenie mu umowy o pracę. Niewątpliwym jest, że nieobecność każdego pracownika, a tym bardziej pracownika pracującego – jak powódka – na samodzielnym stanowisku – każdorazowo powoduje większą lub mniejszą dezorganizację pracy. Co więcej – praca na stanowisku kontrolera faktur, choć nie była merytorycznie skomplikowana, wymagała terminowości i dokładności, zaś absencje powódki powodowały przekazanie jej obowiązków tymczasowo innym pracownikom, a także opóźnienia. W świetle rozmiaru absencji powódki (wynoszących w okresie od 08.02.2011 r. do 1.04.2012 r. 66 dni), a także charakteru jej pracy i skutków jej nieobecności, wskazaną przez pracodawcę dezorganizację pracy również należało uznać za przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, w szczególności w powiązaniu z przyczyną w postaci niezadawalającej jakości pracy powódki i popełnianych przez nią błędów.

Wobec podniesienia przez powódkę zarzutu, że jej zwolnienie stanowi wyraz dyskryminacji z uwagi na stan jej zdrowia, Sąd Rejonowy rozważył również w świetle zgromadzonego materiału dowodowego zgodność dokonania

wypowiedzenia powódce umowy o pracę z zasadami współzycia społecznego. Powódka zarzucała, że strona pozwana zachowała się wobec niej sprzecznie z tymi zasadami, albowiem zwolniła ją pomimo złego stanu zdrowia.

Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis art. 8 k.p. określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę i stwarza stronom stosunku pracy możliwość efektywnej obrony swoich praw w sytuacji gdy działanie podjęte przez drugą (uprawnioną) stronę, wprawdzie mieści się w ramach prawa podmiotowego, jednak sposób jego realizacji jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Konstrukcja nadużycia prawa włącza do procesu stosowania norm prawa reguły pozaprawne. Klauzula zasad współzycia społecznego ma głównie konotacje natury etycznej i obyczajowej, odwołuje się do powszechnie uznawanych wartości i umożliwia uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Z kolei zasady współzycia społecznego, mające jeszcze mniej dookreślony charakter, należy łączyć z ekonomicznym aspektem konkretnego uprawnienia i szeroko pojętym interesem społecznym (por. W. Sanetra w Kodeks pracy. Komentarz pod red. J. Iwulskiego i W. Sanetry, Lexis Nexis, Warszawa 2011, komentarz do art. 8). Zasady te nie są ujęte w sztywne ramy - charakteryzuje je indywidualizacja ocen, które zależą od okoliczności danej sprawy, przy czym zachowanie stron w podobnych sytuacjach może być z punktu widzenia tych zasad oceniane odmiennie. Odesłanie do klauzul generalnych ma zapewnić elastyczność w stosowaniu prawa. Rozkład ciężaru dowodu w sprawach, w których jedna ze stron podnosi zarzut sprzeczności działania drugiej (uprawnionej do działania) strony z zasadami współzycia społecznego kształtuje się w taki sposób, że strona uprawniona zobowiązana jest do udowodnienia, że podjęte przez nią działania mieściły się w ramach prawa podmiotowego (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), natomiast druga strona stosunku pracy zobowiązana jest do udowodnienia, że nieprawidłowa - z naruszeniem zasad współzycia społecznego - realizacja tego prawa narusza jej uzasadniony interes (wyrok SN z 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSP 1977/3/47).

Analiza orzecznictwa sądowego pozwala na pewne doprecyzowanie zakresu stosowania konstrukcji nadużycia prawa w praktyce. Sąd Najwyższy stwierdził m.in., że ustalenie, iż uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy (wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98, OSNAPiUS 1999, nr 16, poz. 508). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, zaś inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). Z przytoczonego stanowiska doktryny i orzecznictwa wynika niewątpliwie, iż stosowanie klauzuli zasad współzycia społecznego powinno ograniczać się jedynie do wyjątkowych przypadków, a ciężar dowodu, iż taki wyjątkowy przypadek nastąpił spoczywa na osobie wywodzącej z tego tytułu skutki prawne. Na gruncie niniejszej sprawy to powódka była zatem obowiązana wykazać, że wypowiedzenie jej stosunku pracy przez pozwaną było niezgodne z zasadami moralnymi, etyką i dobrymi obyczajami.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności przywołane przez powódkę nie uzasadniały jednak ani tezy o niezgodności zwolnieni powódki lub innych działań pozwanej z zasadami współzycia społecznego, ani tezy o szczególnej wyjątkowości sytuacji powódki, pomimo jej złego stanu zdrowia. Decyzję o zwolnieniu powódki podjął M. W., któremu sama powódka nie zarzucała, by był dla niej niezyczliwy lub by stosował wobec niej jakiejkolwiek praktyki dyskryminacyjne. Wyrażał on zgodę na wcześniejsze wyjścia powódki, informował powódkę, że jej jakość pracy nie jest wystarczająca, a także pytał powódkę o potrzebę przydzielenia jej osoby do pomocy i w pewnym okresie pomoc tę jej przydzielił. Powódka jest osobą młodą i pomimo poważnych problemów zdrowotnych - zdolną i chętną do pracy. W okolicznościach niniejszej sprawy nie sposób zdaniem Sądu postawić pracodawcy zarzutu, by zwalniając cierpiącą na astmę i boreliozę powódkę działał sprzecznie z zasadami współzycia społecznego. Zwalniając powódkę, której praca

nie była satysfakcjonująca, pracodawca działał zgodnie ze swoim usprawiedliwionym interesem i nie naruszając zasad etyki ani dobrych obyczajów.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego, w tym wyjaśnień samej powódki, za nieuzasadnione Sąd Rejonowy uznał również roszczenie powódki o zapłatę z tytułu pracy w nadgodzinach.

W myśl 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: (1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, (2) szczególnych potrzeby pracodawcy.

Zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie, przepisy o czasie pracy uważa się za bezwzględnie obowiązujące. Mają one z jednej strony charakter gwarancyjny, polegający na tym, że bez względu na to, czy i w jaki sposób pracownik świadczy pracę - jeżeli pozostaje w dyspozycji pracodawcy - uważa się, że jest objęty czasem pracy, z drugiej zaś - charakter ochronny, wyrażający się w ustawowym określeniu obowiązujących pracownika dopuszczalnych norm czasu pracy. Ze względu właśnie na ów ochronny charakter przepisów o normach czasu pracy stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych podlega ścisłej reglamentacji.

Ścisłe określenie w Kodeksie pracy sytuacji, w których możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych, oraz ustalenie granic czasowych tej pracy (art. 151 § 3 k.p.) oznacza, że nie można domniemywać dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, a każde żądanie zapłaty wynagrodzenia z tytułu takiej pracy powinno być rozważone z punktu widzenia warunków jej dopuszczalności przewidzianych w art. 151 k.p. Pierwsza grupa przyczyn nie budzi wątpliwości, obejmując takie zdarzenia jak powódź, pożar, trzęsienie ziemi, katastrofy ekologiczne, drogowe, kolejowe lub lotnicze, a także wszelkiego rodzaju awarie maszyn i urządzeń. Bardziej złożone jest określenie szczególnych potrzeb pracodawcy jako przesłanki dopuszczalności zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Przez szczególne potrzeby pracodawcy należy rozumieć potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną przez pracodawcę działalnością. Oznacza to, że praca w godzinach nadliczbowych może być bowiem zarządzana jedynie w sytuacjach wyjątkowych, wcześniej nieprzewidywanych.

Wymaga podkreślenia, że wystąpienie szczególnych potrzeb pracodawcy w żaden sposób nie uprawnia jeszcze pracownika, przede wszystkim do wykonywania pracy ponad normy go obowiązujące. O tym, czy praca ta ma być wykonywana decyduje pracodawca, a nie pracownik.

Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyrok SN z dnia 26.05.2000 r., I PKN 667/99).

Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań samej powódki, nie wynika, by strona pozwana wydawała powódce polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, by wyrażała zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych lub by choćby godziła się na wykonywanie przez powódkę takiej pracy. Skoro powódka sama prosiła pracodawcę w osobie M. W. o dodatkowe obowiązki, na pytania o potrzebę pomocy odpowiadała, że sobie radzi, nie zgłaszała ani potrzeby zostania w pracy, ani nadmiernego obciążenia, ani wreszcie nie domagała się rozliczenia godzin przez zapłatę za nie albo odebranie czasu wolnego, to nie może w ocenie Sądu domagać się skutecznie zapłaty za pracę w nadgodzinach nawet jeśli – wbrew jasnemu zapisowi Regulaminu Pracy - wykonywała pracę w biurze po ustalonych przez pracodawcę godzinach pracy. Powódka wykazała w toku procesu, że w okresie od kwietnia do czerwca 2011 r. wielokrotnie wyjechała z parkingu przed siedzibą pracodawcy później niż ½ godziny po upływie jej godzin pracy, nie wykazała jednak ani co w tym czasie robiła, ani – przede wszystkim – by jej ewentualna praca po godzinach była uzasadniona brakiem możliwości wykonania jej w zwykłych godzinach pracy i potrzebami pracodawcy, a także by pracodawca miał świadomość, że powódka taką pracę wykonuje. Skuteczne domaganie się przez powódkę zapłaty za pracę w nadgodzinach musiałyby być poprzedzone ustaleniem, że powódka nie miała możliwości wykonania tej pracy w zwykłym czasie pracy, że sygnalizowała to pracodawcy i że polecił jej on lub przynajmniej akceptował fakt wykonywania przez nią pracy w nadgodzinach. Pracodawca musi bowiem

mieć możliwość weryfikacji, czy zakres obowiązków powierzony pracownikowi rzeczywiście przekracza możliwość ich wykonania w zwykłym czasie pracy, czy niewykonanie tych obowiązków jest spowodowane inną przyczyną leżącą po stronie pracodawcy, czy też jest ono skutkiem złej organizacji pracy przez samego pracownika lub innych dotyczących pracownika okoliczności. Musi mieć on także możliwość zadecydowania, czy dokona ewentualnej zmiany organizacji pracy (powierzenia części lub całości tych obowiązków innym pracownikom itp.), czy też poleci pracownikowi pracę w nadgodzinach.

Przeciwko przyjęciu, że powódka nie miała możliwości wykonania pracy w zwykłych godzinach pracy przemawia zdaniem Sądu nie tylko fakt, że następczyni powódki A. J. (1) samodzielnie wykonuje pracę, którą wcześniej wykonywała powódka, zaś pracodawca nie ma do jej pracy zastrzeżeń, ale również okoliczność, że powódka – jak sama przyznała - lubiła zostawać w pracy po godzinach, bo było wówczas cicho, dobrze jej się pracowało i mogła się skupić.

W kontekście powyższych ustaleń, w ocenie sądu nie w sposób uznać, iż powódka wykonywała w spornym okresie pracę w godzinach nadliczbowych, za którą może się domagać od pracodawcy dodatkowego wynagrodzenia. W ocenie Sądu zostawanie przez powódkę w pracy po godzinach wynikało z jej decyzji co do sposobu organizacji pracy. Na decyzję tę pracodawca nie wyrażał zgody ani wprost, ani w sposób dorozumiany.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy w punkcie I wyroku powództwo oddalił w całości, jako nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W punkcie II wyroku Sąd Rejonowy na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z par. 6 pkt 4 i par. 11 ust. 1 pkt 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 960 zł (60 zł + 900 zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W pkt III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie pozwanego - zaś powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.

SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Zarządzenie:

1. odnotować w repertorium,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki
3. kal. 14 dni