

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2017 r.

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

Przewodniczący: SSR Grażyna Szlufik

Ławnicy: Wanda Arendarska, Henryka Charchalska

Protokolant: Paulina Zgłobicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 maja 2017 r. we W.

sprawy z powództwa K. Ł.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w C.

o odszkodowanie, zadośćuczynienie, sprostowanie świadectwa pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatek za pracę w godzinach nocnych

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w C. na rzecz powódki K. Ł. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w godzinach nocnych kwotę 1.447, 99 zł brutto (jeden tysiąc czterysta czterdzieści siedem złotych dziewięćdziesiąt dziewięć groszy) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot:

- 194, 74 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty;

- 352,38 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty;

- 252,27 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 579,23 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty;

- 69,38 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa o sprostowanie świadectwa pracy;

IV. odstępuje od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego, należnymi stronie pozwanej;

V. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia) kwotę 72,40 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia, której powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz kwotę 821,34 zł tytułem wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa za sporządzoną opinię biegłej sądowej;

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1.447,99 zł.

UZASADNIENIE

Powódka K. Ł. pozwem wniesionym w dniu 20 maja 2016r. (data prezentaty Biura Podawczego Sądu) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Spółka z o.o. w C., wniosła odwołanie od wypowiedzenia jej stosunku pracy z dnia 16 maja 2016r., domagając się:

1. przywrócenia jej do pracy na stanowisku sprzątaczkii u strony pozwanej na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 25 marca 2016r. oraz zasądzenia od pozwanego pracodawcy na jej rzecz kwoty 5.550zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty,
2. w przypadku nie uznania za uzasadnione roszczenia określonego w pkt 1, wniosła o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kwoty 5.550zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty.

W treści uzasadnienia powódka wskazała, że strony zawarły umowę o pracę na okres próbny od dnia 21 stycznia 2016r. do dnia 31 marca 2016r. oraz w dniu 25 marca 2016r. na czas określony od dnia 01 kwietnia 2016r. do dnia 30 listopada 2018r. na stanowisku sprzątaczkii w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 1.850zł brutto.

Powódka podała, że była to praca fizyczna zaliczona do średnio ciężkiej, w porze nocnej, w nadgodzinach, zmianowa, związana z obsługą maszyn w ruchu, środkami do mycia i czyszczenia, praca na wysokości do 1m i z dźwiganiem ciężarów do 10kg.

Następnie powódka podniosła, że w dniu 16 maja 2016r. pracodawca wręczył jej pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia tj. ze skutkiem na dzień 04 czerwca 2016r. Wskazała, że pracodawca udzielił jej proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 6 dni w terminie od dnia 17 do 24 maja 2016r., a w okresie od dnia 25 maja 2016r. do dnia 03 czerwca 2016r. została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Powódka podała, że urodziła się w dniu (...) i w dniu 27 grudnia 2018r., a więc za 2 lata i 7 miesięcy nabędzie uprawnienia emerytalne. Stwierdziła, że oznacza to, iż został naruszony art. 39 k.p. i dlatego chce wrócić do pracy na dotychczasowych warunkach.

Dalej powódka zaznaczyła, że posiada orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim od stycznia 2010r. do dnia 31 października 2018r. ze względu na naruszenie czynności narządu ruchu ze wskazaniem pracy lekkiej. Podała, że choruje na dyskopatię i reumatoidalne zapalenie stawów.

Następnie powódka podkreśliła, że z zaangażowaniem wykonywała swoją pracę. Mimo zaległych 5 dni urlopu przez okres 4 miesięcy pracy wykorzystwała w sumie jedynie te 5 dni.

Podniosła, że w okresie próbnym była brygadzystką, jednakże od kwietnia zrezygnowała z pełnienia tej funkcji ze względu na wysokość dodatku – zgodnie z ustną umową miała otrzymywać dodatkową kwotę 150zł brutto miesięcznie, a faktycznie były to kwoty rzędu kilkudziesięciu złotych brutto, ukryte pod nazwa „premia uznaniowa f”.

Kolejno powódka wskazała, że pracę świadczyła w salonie (...) przy ul. (...) we W. od poniedziałku do piątku od godz. 20.00 do godz. 1.00 oraz w soboty od godz. 15.00 do godz. 20.00. Jest to bardzo wymagający zleceniodawca, dla którego czystość ma duże znaczenie wizerunkowe.

Powódka podała, że pod koniec kwietnia doszło do wypadku w pracy – gdy przyszli do pracy, zdziwieni pracownicy salonu zapytali ich czy nie zostaliśmy poinformowani o czyszczeniu glazury kwasem. Nie wiedzieliśmy o tym i jeden z niepełnosprawnych pracowników, który choruje na schorzenie nowotworowe – mimo, że powódka szybko odesłała go na zaplecze socjalne – doznał poparzenia dróg oddechowych i od początku maja przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Podała, że zwróciła uwagę pracodawcy, że nie zostali poinformowani o planowanym czyszczeniu kwasem i od tego czasu czuła się dyskryminowana w pracy.

Na koniec powódka podniosła, że od 9 maja z czteroosobowego zespołu (w którym 3 osoby były niepełnosprawne) została sama (dwie pracowniczki zwolniły się). Na miejsce pracownika przebywającego na zwolnieniu do ich zespołu zostały dołączone dwie młode osoby, które zawsze przychodziły godzinę później, wychodziły godzinę wcześniej niż pozostali pracownicy, robili częste przerwy w pracy.

Wskazała, że gdy poinformowała o tej sytuacji przełożonego jej kierownika to otrzymała wypowiedzenie umowy.

(...) Spółka z o.o. z siedzibą w C. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana podała, że powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 16 maja 2016r. Wskazała, że powódka świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 30 listopada 2018r. i strony zawarły w niej możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Następnie strona pozwana podała, że nie zgadza się ze stanowiskiem powódki, że ze względu na fakt pozostawania w wieku ochronnym (w dniu 27 grudnia 2018r. nabędzie uprawnienia emerytalne) złożone oświadczenie rozwiązujące stosunek pracy narusza przepis art. 39k.p. Stwierdziła, że przewidziany w art. 39k.p. zakaz wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczy umowy o pracę zawartej na czas określony, która uległaby rozwiązaniu z upływem okresu jej trwania przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego umożliwiającego mu uzyskanie prawa do emerytury (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011r., II PK 20/11).

Strona pozwana podniosła, że w okolicznościach nin. sprawy umowa o pracę zawarta między stronami wygasłaby przed uzyskaniem przez powódkę uprawnienia do emerytury, stąd – w ocenie strony pozwanej – złożone oświadczenie rozwiązujące pozostaje zgodne z kodeksem pracy.

Zaznaczyła, że na chwilę obecną nie ma możliwości zatrudnienia powódki z powrotem ponieważ w jej miejsce zatrudniona została osoba, która prawidłowo wywiązuje się z obowiązków pracowniczych.

Wskazała, że w odniesieniu do twierdzeń powódki o nienagannym świadczeniu pracy, strona pozwana stwierdza, że jakość wykonywanej przez powódkę pracy była niska, a twierdzenia o tym, iż powódka pełniła funkcję brygadystki nie są prawdziwe. Organizacja pracy w zakładzie pozwanego była prawidłowa, nie wie na jakiej podstawie powódka twierdzi, że pozwany nie zapewnia swoim pracownikom odpowiednich warunków pracy.

Zarzuciła, że powódka nie popiera swoich twierdzeń żadnym dowodem, nie sposób określić kiedy zdarzenia opisane w pozwie miałyby mieć miejsce, stąd pozwany zawarte na ostatniej stronie pozwu stanowczo kwestionuje.

Powódka w piśmie procesowym z dnia 23 czerwca 2016r. (k. 25) rozszerzyła powództwo i wniosła o: - wypłacenie jej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wolne soboty w dniach 23 stycznia 2016r., 30 stycznia 2016r., 06 lutego 2016r., 13 lutego 2016r., 20 lutego (...), 27 lutego 2016r., 05 marca 2016r., 12 marca 2016r., 19 marca 2016r., 02 kwietnia 2016r., 09 kwietnia 2016r., 16 kwietnia 2016r., 23 kwietnia 2016r., 30 kwietnia 2016r. i 07 maja 2016r. w godzinach od 15.00 do 20.00,

- sprostowanie świadectwa pracy w zakresie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Natomiast na rozprawie w dniu 27 czerwca 2016r. (k. 31) sprecyzowała swoje roszczenie z pkt I pozwu i podaje, że oprócz przywrócenia do pracy u strony pozwanej domaga się zasądzenia na jej rzecz kwoty 5.550zł tytułem zadośćuczynienia za dyskryminację, polegającej na zwiększeniu jej pracy, której zgodnie z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności nie mogła wykonywać (k. 79).

Powódka na rozprawie w dniu 18 stycznia 2017r. (k.47) sprecyzowała swoje roszczenie i wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej odszkodowania w wysokości 2.234,99zł z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Ponadto w piśmie procesowym z dnia 08 listopada 2016r. (k.85) rozszerzyła powództwo o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych w okresie od dnia 21 stycznia 2015r. do dnia 31 marca 2015r. (praca od 20.00 do 1.00 w nocy) oraz wobec sprostowania przez stronę pozwaną wystawionego świadectwa pracy – cofnęła w tym zakresie powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. z siedzibą w C. na podstawie wpisu do krajowego rejestru sądowego, prowadzi działalność gospodarczą w zakresie m.in. niespecjalistycznego sprzątnia budynków i obiektów przemysłowych, działalności detektywistycznej i ochroniarskiej, działalności usługowej związanej z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni.

Dowód: wydruk z KRS, k. 18 do 24.

Powódka K. Ł. została zatrudniona u strony pozwanej początkowo na podstawie umowy na okres próbny od dnia 21 stycznia 2016r. do dnia 31 marca 2016r., a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 01 kwietnia 2016r. do dnia 30 listopada 2018r., na stanowisku sprzątaczkę w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1.850zł brutto.

W umowie o pracę na okres próbny była zawarta informacja, że strony dopuszczają możliwość rozwiązania umowy za uprzednim tygodniowym wypowiedzeniem. Również w umowie o pracę na czas określony podano, że okres wypowiedzenia umowy o pracę określa art. 36§1 k.p.

Miejscem pracy powódki na mocy umowy o pracę był teren województwa (...) i C..

Dowód: - dokumentacja w aktach osobowych powódki, a w szczególności:

umowa o pracę na okres próbny z dnia 21 stycznia 2016 r.,

umowa o pracę na czas określony z dnia 25 marca 2016 r. ,

- przesłuchanie powódki k. 108, 109 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 01 lutego 2017r. k.110).

Powódka wykonywała swoją pracę na terenie salonu (...) przy ul. (...) we W.. Razem z nią pracowały tam jeszcze 2 osoby zatrudnione na umowach o pracę i 2 na umowach zlecenia – łącznie 5 osób. Każdy z pracowników miał swój rejon i wykonywał swoje obowiązki.

Do obowiązków powódki należało m.in.:

1. zmiatanie/odkurzanie powierzchni salonu oraz powierzchni socjalnych,
2. mycie powierzchni salonu oraz usuwanie śladów po kołach,
3. wycieranie kurzu oraz przetarcie na mokro: stolików, puf dla klientów, krzeseł, szafek, biurek, elementów ekspozycji, stanowisk obsługi klienta, biura, jadalni, poczekalni,
4. utrzymanie porządku przed wejściem do salonu (główna wycieraczka, dywaniki),
5. obsługa zmywarki,

6. dbanie o czystość tapicerki oraz dywanu,
7. dezynfekcja pomieszczeń i urządzeń sanitarnych,
8. opróżnianie koszy na śmieci/wymiana worków foliowych,
9. uzupełnianie środków higienicznych w pomieszczeniach sanitarnych,
10. mycie luster oraz usuwanie odcisków palców z przeszkleń,
11. mycie parapetów,
12. mycie schodów oraz poręczy metalowej,
13. doczyszczanie listwy metalowej przy drzwiach głównych – 1x w tygodniu,
14. doczyszczanie lady na informacji, serwisie oraz w biurze zarządu,
15. pranie białych ręczników,
16. mycie okien, drzwi wejściowych wraz z przylegającymi przeszkleniami – wg. potrzeb,
17. czyszczenie sprzętu komputerowego,
18. wykonywanie czynności zleconych przez przełożonego.

Pracownicy otrzymywali raz w miesiącu listy obecności i nanosili na nich godziny pracy i swoje podpisy za cały miesiąc. Powódka i pracownik p. M. H. posiadają orzeczenia o stopniu niepełnosprawności i w związku z tym nie mogli świadczyć pracy w godzinach nocnych. Dlatego na listach obecności wpisywali, że wykonywali pracę od poniedziałku do piątku od godz. 14.00 do godz. 22.00 oraz nie była na nich zaznaczana praca w soboty. Faktycznie od poniedziałku do piątku pracowali od godz. 20.00 do 1.00 oraz w każdą sobotę od godz. 15.00 do 20.00.

Na podstawie list obecności było wypłacane wynagrodzenie pracownikom.

Powódce jak i pozostałym pracownikom nie było wypłacane wynagrodzenie za pracę w soboty. Wynikało to z ustnych uzgodnień Kierownika obiektów S. M. z pracownikami przy zawieraniu umów o pracę – zatrudniano ich w wymiarze pełnego etatu, przyjmując, że faktycznie wykonywane obowiązki nie wymagają takiego wymiaru czasu pracy.

Pan M. H. po wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawcy z uwagi na stan zdrowia wystąpił o wypłacenie mu wynagrodzenia za przepracowane soboty. Strona pozwana wypłaciła mu to wynagrodzenie.

Dowód: - odpisy list obecności k. 43 do 56;

- zeznania świadków: M. sława H. k.80, I. K. k.80,81, S. M. k.81 do 82 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 21 października 2016r. k.84),

- przesłuchanie powódki k. 108, 109 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 01 lutego 2017r. k.110).

Początkowo Kierownik obiektów p. S. M. był zadowolony z pracy powódki. Wstępnie – w czasie trwania umowy na okres próbny – ustalono, że będzie ona pełniła funkcję brygadzystki na obiekcie i jej zadaniem miało być sprawowanie pieczy nad pracownikami.

Ostatecznie powódce nie zostały powierzone obowiązki brygadzystki. Było to wynikiem skarg właściciela salonu samochodowego na jakość pracy powódki. Ponadto stwierdzono, że notorycznie wychodzi wcześniej z pracy.

Od połowy kwietnia 2016r. nowym przełożonym powódki został Kierownik p. I. K.. Powódka ignorowała jego polecenia służbowe, używała słów niecenzuralnych w stosunku do niego. Kiedy chciano powódce zmienić rejon pracy, aby zażegnać konflikt to zrobiła o to awanturę.

Ponieważ powódka – mimo upomnień – nadal nienależycie wywiązywała się ze swoich obowiązków to pracodawca pismem datowanym na dzień 16 maja 2016r., przekazany powódce tego samego dnia, rozwiązała z nią umowę o pracę zawartą w dniu 25 marca 2016r. z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na dzień 04 czerwca 2016r.

W treści oświadczenia, pracodawca pouczył powódkę o prawie do wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego w Chorzowie Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w terminie 7 dni.

Dowód: - wypow iedzenie umowy o pracę z dnia 16 maja 2016 r. w aktach osobowych powódki;

- zeznania świadków: M. sława H. k.80, I. K. k.80,81, S. M. k.81 do 82 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 21 października 2016r. k.84),

- przesłuchanie powódki k. 108, 109 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 01 lutego 2017r. k.110).

U strony pozwanej obowiązuje Regulamin Pracy.

Dowód: od pis Regulaminu Pracy strony pozwanej k. 57 do 71.

Wszyscy pracownicy strony pozwanej są traktowani jednakowo. Powódka nie zgłaszała nikomu, że jest dyskryminowana w pracy.

Dowód: zeznania świadków: M. sława H. k.80, I. K. k.80,81, S. M. k.81 do 82 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 21 października 2016r. k.84).

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 1.941,20 zł.

Dowód:zaświadczenie strony pozwanej k. 148.

Powódce za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w godzinach nocnych przysługuje następujące wynagrodzenie:

-za styczeń 2016r. – 194,74zł,

-za luty 2016r. – 352,38zł,

-za marzec 2016r. – 252,27zł,

-za kwiecień 2016r. – 579,23zł,

-za maj 2016r. – 69,38zł

łącznie: 1.447,99zł brutto.

Dowód: opinia biegłej sądowej z zakresu finansów i rachunkowości dr B. L. k. 121 do 133.

Sąd zważył , co następuje :

Powództwo częściowo zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, jako, że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich wiarygodności i autentyczności.

W zakresie rekonstrukcji zdarzeń, Sąd oparł się na zeznaniach świadków M. H., S. M. i I. K.. Powyższe zeznania zdaniem Sądu, są spójne, logiczne, a nadto korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie.

Sąd dał wiarę zeznaniom złożonym przez powódkę, w tym zakresie, w jakim koresponowały one ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

W pierwszej kolejności, Sąd winien ustalić, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, a zatem czy spełnia wymogi formalne określone przepisami Kodeksu pracy.

Oświadczenie pracodawcy powódki złożone zostało na piśmie, zgodnie z art. 30 § 3 k.p., zawierało pouczenie o przysługującym prawie i trybie odwołania pracownika do sądu pracy, czyniąc zadość art. 30 § 5 k.p.

Na podstawie przepisu art. 32§ 1 k.p. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

A zatem powyższy przepis nie dotyczy umów zawartych na czas określony.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazał, że powódka została zatrudniona u strony pozwanej początkowo na podstawie umowy na okres próbny od dnia 21 stycznia 2016r. do dnia 31 marca 2016r., a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 01 kwietnia 2016r. do dnia 30 listopada 2018r., na stanowisku sprzątaczkii w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1.850zł brutto.

W umowie o pracę na okres próbny była zawarta informacja, że strony dopuszczają możliwość rozwiązania umowy za uprzednim tygodniowym wypowiedzeniem. Również w umowie o pracę na czas określony podano, że okres wypowiedzenia umowy o pracę określa art. 36§1 k.p.

Sąd ustalił, że początkowo Kierownik obiektów p. S. M. był zadowolony z pracy powódki. Wstępnie – w czasie trwania umowy na okres próbny – ustalono, że będzie ona pełniła funkcję brygadzystki na obiekcie i jej zadaniem miało być sprawowanie pieczy nad pracownikami.

Ostatecznie powódce nie zostały powierzone obowiązki brygadzystki. Było to wynikiem skarg właściciela salonu samochodowego na jakość pracy powódki. Ponadto stwierdzono, że notorycznie wychodzi wcześniej z pracy.

Jak wynika z dokonanych ustaleń od połowy kwietnia 2016r. nowym przełożonym powódki został p. I. K.. Powódka ignorowała jego polecenia służbowe, używała słów niecenzuralnych w stosunku do niego. Kiedy chciano powódce zmienić rejon pracy, aby zażegnać konflikt to zrobiła o to awanturę.

Sąd ustalił, że powódka – mimo upomnień – nadal nienależycie wywiązywała się ze swoich obowiązków i pracodawca pismem datowanym na dzień 16 maja 2016r., przekazany powódce tego samego dnia, rozwiązała z nią umowę o pracę zawartą w dniu 25 marca 2016r. z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na dzień 04 czerwca 2016r.

Sąd stanął na stanowisku, że faktycznie zachowanie powódki, nienależyte wypełnianie obowiązków służbowych uzasadniało wypowiedzenie jej umowy o pracę i dlatego Sąd oddalił powództwo w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Dodatkowo należy zaznaczyć, że słuszny jest zarzut strony pozwanej, że w stosunku do powódki nie ma zastosowania przepis art. 39 k.p.

Zakaz wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczy bowiem umowy o pracę zawartej na czas określony, która uległaby rozwiązaniu z upływem okresu jej trwania przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego umożliwiającego mu uzyskanie prawa do emerytury (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011r., II PK 20/11). Umowa o pracę była zawarta do dnia 30 listopada 2018r., a powódka uprawnień emerytalnych nabędzie dopiero z dniem 27 grudnia 2018r.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wykazał również, aby powódka w jakikolwiek sposób była dyskryminowana w pracy. Z zeznań bezstronnego świadka M. H. wynika, że wszyscy pracownicy strony pozwanej byli traktowani jednakowo i nie zauważył on, aby powódka była dyskryminowana.

Natomiast zdaniem Sądu w pełni zasługuje na uwzględnienie żądanie powódki w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w godzinach nocnych.

Jak wynika z dokonanych ustaleń powódka i pracownik p. M. H. posiadają orzeczenia o stopniu niepełnosprawności i w związku z tym nie mogli świadczyć pracy w godzinach nocnych. Dlatego na listach obecności wpisywali, że wykonywali pracę od poniedziałku do piątku od godz. 14.00 do godz. 22.00 oraz nie była na nich zaznaczana praca w soboty. Faktycznie od poniedziałku do piątku pracowali od godz. 20.00 do 1.00 oraz w każdą sobotę od godz. 15.00 do 20.00.

Ponadto, jak Sąd ustalił, powódce jak i pozostałym pracownikom nie było wypłacane wynagrodzenie za pracę w soboty.

Powołana w sprawie biegła sądowa z zakresu finansów i rachunkowości w opracowanej opinii, po przeprowadzeniu dokładnych wyliczeń, ustaliła, że tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w godzinach nocnych powódce przysługuje za styczeń 2016r. kwota 194,74zł, za luty 2016r. – 352,38zł, za marzec 2016r. – 252,27zł, za kwiecień 2016r. – 579,23zł, za maj 2016r. – 69,38zł – łącznie: 1.447,99zł brutto.

Dlatego też Sąd w punkcie I sentencji wyroku zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki powyższe wynagrodzenie wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty.

Sąd w punkcie III umorzył postępowanie w sprawie w zakresie cofniętego roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy.

W punkcie IV sentencji wyroku, Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego, zgodnie z zasadą, o której mowa w art. 102 k.p.c., że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Artykuł 102 k.p.c. jest przejawem tzw. prawa sędziowskiego i może być stosowany wówczas, kiedy okoliczności konkretnej sprawy dają po temu podstawy. Jego celem jest zapobieżenie wydaniu orzeczenia o kosztach procesu, które byłoby niesprawiedliwe. Ocena przeprowadzana jest więc według zasad słuszności (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2013 r., sygn. akt V CZ 89/12, opubl. LEX nr 1331384). Mając na uwadze fakt, że powódka mogła czuć się subiektywnie skrzywdzona decyzją strony pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy, Sąd uznał, że odstąpienie od obciążania jej kosztami zastępstwa procesowego jest w pełni uzasadnione.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w punkcie V wyroku znajduje oparcie w art. 98 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 623). W toku postępowania powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało uwzględnieniu w części, w związku z czym Sąd obciążył stronę pozwaną w tej części kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej, która wyniosła 72,40 zł oraz w zakresie kwoty 821,34 za sporządzoną opinią biegłej sądowej.

Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie VI wyroku, co do kwoty 1.447,99 zł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Dla tych motywów orzeczono jak w sentencji wyroku.