

sygn. akt IV P 11/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

dnia 07 marca 2016r.

Sąd Rejonowy w Goleniowie Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wioletta Witkowska- Kowalczyk

Ławnicy: Monika Saniuk-Grzelak, Bogusław Ciężyk,

Protokolant: Justyna Romańczuk

po rozpoznaniu w dniu 25 lutego 2016r. w Goleniowie

sprawy z powództwa J. Ł. przeciwko (...) Spółki Jawnej w S.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych , odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego (...) Spółki Jawnej w S. na rzecz powódki kwotę:

a) kwotę 6778,80(sześć tysięcy siedemset siedemdziesiąt osiem złotych 80/00) złotych brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę z ustawowymi odsetkami w stosunku rocznym od dnia 08 stycznia 2013r. do dnia zapłaty

b) kwotę 1701,17zł. brutto (tysiąc siedemset jeden złotych 17/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami w stosunku rocznym od dnia 24 kwietnia 2013r. do dnia zapłaty

II. nadaje wyrokowi w punkcie I a) rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2260(dwa tysiące dwieście sześćdziesiąt)złoty brutto.

III. oddała powództwo w pozostałym zakresie

IV. zasądza od pozwanego (...) Spółki Jawnej w S. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego Goleniowie kwotę 967,49zł. (dziewięćset sześćdziesiąt siedem złotych 49/100) tytułem kosztów sądowych .

V. zasądza od pozwanego (...) Spółki Jawnej w S. na rzecz powódki J. Ł. kwotę 1020zł. (tysiąc dwadzieścia)złoty tytułem kosztów zastępstwa procesowego .

IVP 11/13

UZASADNIENIE

Pełnomocnik J. Ł. wniósł przeciwko (...) Spółce Jawnej w S. pozew o zapłatę odszkodowania w kwocie 6780zł. tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami stosunku rocznym od dnia wniesienia pozwu . W uzasadnieniu podniesiono, że pracodawca dnia 24 grudnia 2012r. telefonicznie dokonał ustnie rozwiązania stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia a tym samym naruszył przepisy dotyczące rozwiązania umowy o pracę w tym trybie.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa , podnosząc następujące zarzuty :

1. Nie doszło do rozwiązania stosunku pracy w dniu 24 grudnia 2012r. . Zdaniem pozwanego do rozwiązania stosunku pracy doszło na skutek oświadczenia złożonego powódce pismem z dnia 31 grudnia 2012r.
2. Do rozwiązania stosunku pracy doszło na skutek ciężkiego naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych tj. nie stawienie się do pracy 31 grudnia 2012r. oraz zabór mienia pracodawcy w dniach 24.12.2012r. i 28.12.2012r.

Pismem z dnia 23.04.2013r. pełnomocnik powódki rozszerzył powództwo , wnosząc dodatkowo o zasądzenie od pozwanego kwoty 2661,24zł. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z dodatkami z ustawowymi odsetkami w stosunku rocznym od dnia wniesienia pozwu (24.04.2013r.) do dnia zapłaty. W piśmie tym przedstawił zestawienie miesięczne ilości pracy w godzinach nadliczbowych , podnosząc że wobec powódki nie miała zastosowania art. 151(4) par. 1kp jako że nie zarządzała ona zakładem pracy imieniu pracodawcy ani nie była kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej. (k. 136-138).

W odpowiedzi na żądanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych strona pozwana podniosła następujące zarzuty :

- a) brak było potrzeby zatrudnienia powódki w godzinach nadliczbowych , pracodawca nie wydawał powódce żadnych poleceń pracy w takich godzinach a pracownik nie występował z wnioskiem do pracodawcy o zgodę na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych ;
- b) brak udowodnienia przez powódkę godzin pracy w godzinach nadliczbowych
- c) nieprawdziwe są dane zawarte w zestawieniach dostarczonych przez powódkę co do ilości godzin w ramach pracy w godzinach nadliczbowych
- d) powódka otrzymywała dni wolne od pracy albo godziny wolne tytułem rozliczenia pracy w godzinach nadliczbowych , ilość tych godzin wolnych miała obrazować zestawienie znajdujące się na k . 162(wg zestawienia w roku 2012 powódka miała otrzymać od pracodawcy 61 , 5 h wolne w ramach godzin pracy) .

Pismem z dnia 3.04.2015r. pełnomocnik pozwanego podniósł , że powódka podjęła pracę 02.01.2013r. w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością a takie zatrudnienie powinno być poprzedzone procesem rekrutacji , szkoleniami co łącznie trwa ok. 3 miesiące. Z tego pełnomocnik wywiódł tezę, że to powódka porzuciła pracę po zwolnieniu lekarskim i nieprawdą było , aby dnia 24 grudnia 2012r. pracodawca dokonał ustnie rozwiązania stosunku pracy. (k. 274-278, tom II).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

J. Ł. była zatrudniona w (...) spółce jawnej w S. od dnia 23 grudnia 2007r. na czas określony , zaś od dnia 25 lutego 2012r. na czas nieokreślony za wynagrodzeniem miesięcznym 2260zł. brutto na stanowisku starszy doradca , młodszy zastępca kierownika .Wynagrodzenie było płatne z dołu do 10 dnia każdego miesiąca .

Pismem z dnia 03.11.2010r. powódka wyraziła zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych i rozliczenie ich w formie dni wolnych od pracy.

Dowód: umowy o pracę k. 5-6

Akta osobowe k. 33- 122

Pracowników w tym na stanowiskach kierownik , doradca klienta , kasjer , obowiązywał system podstawowy czasu pracy. W banku pozwanego obowiązywał czas pracy 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo w

przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym .Pracownicy powinni pracować od poniedziałku do piątku od godz. 9.00 do 17.00. Kasa była jednak czynna do godz. 16.30.

Dowód: informacja dla pracownika k. 58

Zeznanie A. O. k. 219v,220

Obwieszczenie dotyczące ustaleń w zakresie czasu pracy k. 61,62

Od dnia 01.10.2010r. powódka była zatrudniona na 1/2 etatu na stanowisku kasjera/ młodszego doradcy , za wynagrodzeniem 1268,42zł. brutto.

Dowód: aneks do umowy o pracę z dnia 01.10.2010r. k. 63

Od dnia 01.12.2010r. pracodawca zmienił powódce warunki pracy poprzez zatrudnienie na 2/3 etatu za wynagrodzeniem 1300zł.netto. Od dnia 25.02.2012r. powódka była zatrudniona na pełny etat i otrzymywała wynagrodzenie 2260zł. brutto miesięcznie . / niesporne/

Na terenie placówki pracowały 3 osoby w tym powódka i jako kierownik A. O. (ta pracowała w placówce do końca października 2012r.) . Zasadą bezwzględnie obowiązującą w banku było , aby na terenie placówki w godzinach jej pracy był co najmniej jeden doradca klienta i kasjer . Pracownicy banku , oprócz obsługi klientów , zajmowali się też sprzątaniami wewnątrz banku , myciem okien . Pracodawca wymagał , aby pracownik był o godz. 9.00 czyli w momencie otwarcia banku, gotowy do obsługi klientów i dlatego wymagał , aby pracownicy przychodzili do pracy przed godz. 9.00 . Zatem takie czynności jak włączenie komputera , zalogowanie się , ubranie w odzież roboczą, otwarcie sejfów banku(co zajmowało ok. 10 minut) miały być wykonane przed godziną 9.00. Z tego powodu pracownicy przychodzili do banku o godz. 8.45. Jeżeli danego dnia w pracy były trzy osoby czynności związane z zakończeniem pracy następowały do godz. 17.00, bowiem dwie pracownice zajmowały się czynnościami z wiązanymi z zakończeniem pracy danego dnia(m.in. sprzątaniami , zamykaniem kasy po godz. 16.30) a jedna zajmowała się obsługą klientów. Jeżeli w pracy były danego dnia dwie pracownice te czynności związane z zakończeniem pracy robione były po godz. 17.00 , na skutek czego powódka w takie dni kończyła z reguły pracę około godz. 17.15. Czynności związane z zakończeniem pracy danego dnia to : zamknięcie kasy , zliczenie pieniędzy , sporządzenie raportu kasowego- te czynności wymagały obecności kasjera i osoby go nadzorującej . Obowiązkiem powódki było też otwieranie i zamykanie banku zamiennie z kierownikiem A. O. , pełnienie obowiązków kasjera , zastępowanie kierownika pod jego nieobecność – pod nieobecność kierownika powódka sprawowała nadzór nad kasą. Oprócz tego nawet gdy kierownik był obecny w pracy na jego polecenie zamiennie z nim powódka sprawowała ten nadzór. Na polecenie kierownika, czasami powódka po godz. 17.00 wraz z nim udawała się do innego banku celem zdania pieniędzy.

W sobotę dnia 11.08.2012r.powódka na polecenie pracodawcy wykonywała z A. O. akcje marketingową(8 h pracy) .

Dowód: Zeznanie A. O. k. 219v,220

Zeznanie S. Ł. k. 188v,189

Zeznanie K. J. k. 247-248

Zeznanie A. F. k. 235-236

Zeznanie powódki k. 257-260

W miesiącu listopadzie i grudniu 2012r. powódka notowała na liście obecności godziny zakończenia pracy – z reguły kończyła pracę o godz. 17.20 od 12.11.2012r. do 16.11.2012r., od 19-23.11.2012r. ,28-29.11.2012r. , w dniu 26.11.2012r.o godz. 17.25, w dniu 26.11.2012r. godz. 17.40, w dniu 30.11.2012r. – o godz. 17.50,; w dniach 03.12.-05.12 – godz. 17.30, w dniu 06.12- godz. 17.45, w dniu 07.12.- godz. 17.50 , w dniu 08.12.- godz. 17.55, w dniu 11.12. - o godz. 18.00 , w dniu

12.12.- o godz. 17.25, w dniu 13-14.12 2012r. – o godz. 17.35, w dniu 17.12- o godz. 17.30 , w dniu 18.12 –o godz. 17.55, w dniu 19.12- o godz. 17.30 , w dniach 20,21 .12.2012r- o godz. 18.00.

W listopadzie i grudniu 2012r. w banku pracowały tylko dwie panie: powódka i P. S.(kasjerka).

W dniach 07.05.2012r, 24.05.2012r, 07.08.2012r. powódka miała urlop wypoczynkowy.

Powoda w zamian za godziny pracy w godzinach nadliczbowych z okresu sprzed 2012r. otrzymała dni wolne w styczniu 2012r. 04.01.2012r. ,05.01.2012.r. , 19.01.2012r. , 24-26.01.2012r., 30-31.01.2012r. Dnia 29.02.2012r. miała urlop wypoczynkowy .

Dowód: **Zeznanie powódki k. 257-260**

Lista obecności k. 205-2010

J. Ł. przepracowała w ramach nadgodzin :

Styczeń 2012

Wymiar czasu pracy dla $\frac{3}{4}$ etatu – 126 godzin,

Obowiązujący powódkę wymiar czasu pracy w związku z urlopem wypoczynkowym oraz dniami wolnymi udzielonymi za pracę ponad wymiar w poprzednim okresie rozliczeniowym – 48 godzin,

66,50 godzin – faktyczny czas pracy,

66,5-48 =18,50 godzin – czas pracy ponad wymiar

2,50h - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia 8 godzinnej normy dobowej.

Zatem wynagrodzenie za pracę ponad wymiar i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych:

1300: 126= 10,31 PLN – stawka godzinowa,

18,5x10,31= 190,73 PLN- wynagrodzenie za pracę ponad wymiar $\frac{3}{4}$ etatu,

2,5x5,15 =12,88 PLN -- 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków: **203,61 PLN netto.(292zł. brutto)**

W lutym, kwietniu , lipcu 2012r. godziny nadliczbowe zostały zrekompensowane czasem wolnym od pracy.

Marzec 2012

Wymiar czasu pracy – 176 godzin

182,25 godzin – faktyczny czas pracy,

6,25- godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia 8 godzinnej normy dobowej.

182,25-176=6,25 godzin czas pracy ponad wymiar,

Obliczenie wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych:

2260zł. : 176=12,84 PLN – stawka godzinowa

6,25x12,84=80,25 PLN- wynagrodzenie za pracę ponad wymiar,

$6,25 \times 6,42 = 40,12$ PLN - 50 % dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków za nadgodziny: **120,37 PLN brutto**

Maj 2012

Wymiar czasu pracy – 168 godzin

157,25 godziny – faktyczny czas pracy,

5,25- godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej

152 godziny – obowiązujący powódkę wymiar czasu pracy w związku z urlopem wypoczynkowym,

$157,25 - 152 = 5,25$ godzin czas pracy ponad wymiar

Obliczenie wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych:

$5,25 \times 13,45$ (stawka godzinowa) = 70,61 PLN- normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

$5,25 \times 6,72 = 35,30$ PLN – 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków: **105,91 zł brutto**

Czerwiec 2012

Wymiar czasu pracy – 160 godzin

90,75 godzin – faktyczny czas pracy,

2,75h – godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%,

90,75h-88h (obowiązujący powódkę wymiar czasu pracy w związku ze zwolnieniem lekarskim) - 2,75h – czas pracy ponad wymiar

Obliczenie wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych:

$2260\text{zł} : 160\text{h} = 14,12$ PLN – stawka godzinowa

$2,75\text{h} \times 14,12\text{zł} = 38,84$ zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

$2,75\text{h} \times 7,06\text{zł} = 19,41$ zł - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków: **58,25 zł. brutto**

Sierpień 2012 r.

Wymiar czasu pracy – 176 godzin

99,75 godzin – faktyczny czas pracy,

3,75h – godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%,

$99,75\text{h} - 88\text{h}$ (obowiązujący wymiar w związku z urlopem wypoczynkowym) = 11,75h – czas pracy ponad wymiar

Obliczenie wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych:

2260zł. : 176=12,84 PLN – stawka godzinowa

11,75h x12,84zł =150,87 zł - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

3,75h x6,42zł. =24,07 zł. - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,

8 h x12,84zł. =102,72 zł. -100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków: **277,66 zł. brutto**

Wrzesień 2012 r.

Wymiar czasu pracy – 160 godzin

150 h – faktyczny czas pracy,

6h – godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%,

150-144(obowiązujący wymiar w związku z urlopem wypoczynkowym)=6h – czas pracy ponad wymiar.

Obliczenie wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych:

2260: 160=14,12 zł. – stawka godzinowa

6h x14,12zł. =84,72 zł. - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

6h x7,06zł. =42,36 zł. - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków: **127,08 zł. brutto.**

Październik 2012 r.

Obowiązujący w miesiącu wymiar czasu pracy –184 godziny.

159,25 godzin – faktyczny czas pracy,

7,25h – godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%,

159,25-152=7,25h – czas pracy ponad wymiar

Obliczenie wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych:

2260: 184=12,28 PLN – stawka godzinowa

7,25h x12,28zł. =89,03 zł. - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

7,25 h x 6,14zł. =44,51 zł. - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków: **133,54 zł. brutto.**

Listopad 2012

Obowiązujący w miesiącu wymiar czasu pracy –168 godzin.

173,33 godzin – faktyczny czas pracy,

13,33h – godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%,

$173,33 - 160 = 13,33\text{h}$ – czas pracy ponad wymiar

Obliczenie wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych:

$2260 : 168 = 13,45\text{ zł.}$ – stawka godzinowa

$13,33\text{ h} \times 13,45\text{ zł} = 179,32\text{ zł.}$ - wynagrodzenie za pracę,

$13,33\text{ h} \times 6,72\text{ zł.} = 89,64\text{ zł.}$ – 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,

Łącznie tytułem dodatków: **268,96 zł.**

Grudzień 2012

Obowiązujący w miesiącu wymiar czasu pracy – 152 godziny.

134,24 godziny – faktyczny czas pracy,

14,24h - godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej z dodatkiem 50%,

$134,24 - 120 = 14,24\text{h}$ – czas pracy ponad wymiar

Obliczenie wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych:

$2260 : 152 = 14,86\text{ zł.}$ – stawka godzinowa

$14,24\text{h} \times 14,86\text{ zł.} = 211,60\text{ zł.}$ - normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

$14,2\text{h} \times 7,43\text{ zł.} = 105,80\text{ zł.}$ - 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,

Łącznie tytułem wynagrodzenia i dodatków: **317,40 zł. brutto .**

Łącznie, tytułem wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych powódce przysługuje kwota 1.701,17 PLN brutto.

Dowód: Opinia biegłego sądowego z zakresu księgowości k. 338-351

Dnia 24 grudnia 2012r. w firmie pozwanego miały pracować tylko dwie osoby . Tego dnia rano ok. godz. 7.00 powódka wielokrotnie podejmowała próby nawiązania kontaktu telefonicznego z P. B. cele uprzedzenia go o swojej nieobecności w pracy z powodu choroby córki i konieczności udania się z nią do lekarza. W trakcie podejmowania prób nawiązania kontaktu telefonicznego powódka wykonywała zwykle czynności domowe , więc włączyła telefon na zestaw głośnomówiący. Po uzyskaniu połączenia z P. B. uprzedziła go o swojej nieobecności w pracy i o przyczynie. P. B. był niezadowolony , usiłował namówić powódkę na zmianę decyzji a gdy to mu się nie udało oświadczył powódce, że ją zwalnia i ona od dzisiaj już nie pracuje w jego firmie i nakazał jej zwrot kluczy do banku . Jako że rozmowa odbywała się telefonicznie na zestawie głośno mówiącym całą tą rozmowę słyszał obecny w domu mąż powódki . Następnie P. B. ponownie zadzwonił i zażądał od powódki podania swojego logina i hasła celem zerwania lokaty dla klienta, powódka odmówiła , tłumacząc się odpowiedzialnością . W odpowiedzi P. B. przypomniał powódce , że już w banku nie pracuje.

Powódka tego dnia udała się z córką do lekarza. Następnie udała się około godz. 12.00 do zakładu pracy celem przedłożenia z wolnienia lekarskiego (zwolnienie lekarskie było na okres od dnia 24.12.2012r. do 28.12.2012r.) ale też zwrotu kart bankomatowych (ich obowiązek zwrotu powstaje za każdym razem gdy pracownik ma przebywać na zwolnieniu lekarskim czy na dłuższej usprawiedliwionej nieobecności w pracy) . Tam doszło do ostrej wymiany zdań między nią z P. B., ten ostatni nie chciał pokwitować odbioru rzeczy zwracanych przez powódkę. Podczas tego spotkania pozwany wielokrotnie podnosił , że powódka już nie jest jego pracownikiem i że została zwolniona z pracy.

P. B. wezwał ochronę banku .Powódka miała zamiar zdania pracodawcy nie tylko kart bankomatowych ale też krawata, identyfikatora , pieczętek za pokwitowaniem . Powódka zadzwoniła do męża , informując go o kłopotach, prosząc jednocześnie , aby pomógł jej w sytuacji. Gdy pod bank przybył S. Ł. dowiedział się od żony , że P. B. pokwitował odbiór zwróconych przez powódkę rzeczy.

Dowód: notatka służbowa z dnia 24.12.2012r. k. 19

Zeznanie S. Ł. k. 188v-189

zwolnienie lekarskie k. 7

Protokół przekazania z dnia 24 grudnia 2012r. k. 8

Zeznanie powódki k. 258-260

W trakcie zwolnienia lekarskiego powódka otrzymała od pozwanego sms, gdzie pozwany żądał zwrotu kluczy , podnosząc że powódka była nieuprawniona do ich posiadania . W odpowiedzi powódka poinformowała pracodawcę „ nie planuję przedłużyć zwolnienia lekarskiego i zgodnie z twoją wolą że już do pracy mam nie przychodzić gdyż już nie pracuję czekam na informację , o której mogę jutro odebrać świadectwo pracy i zabrać swoje rzeczy.”

Dowód: sms k. 148

Zeznanie powódki k. 258-260

Dnia 28 grudnia 2012r. powódka ponownie udała się do zakładu pracy celem zwrotu zgodnie z żądaniem pracodawcy - kluczy . Zamierzała też negocjować z pozwanym zmianę sposobu rozwiązania stosunku pracy . W tym celu przygotowała wniosek na piśmie o treści : „ z tytułu braku możliwości dalszej pracy z powodu wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę w formie telefonicznej jak i osobistej wnoszę o rozwiązanie umowy o pracę zawartej w dniu 25.02.2012r. pomiędzy (...) Spółka Jawna a J. Ł. z dniem 31 grudnia 2012r. „

Doszło między stronami ponownie do różnicy zdań w związku z odmową przez pracodawcę pokwitowania odbioru kluczy . Podczas tego spotkania powódka usiłowała z zakładu pracy zabrać swoje prywatne rzeczy(koszyki) . Pozwany uważał , że były to rzeczy należące do pracodawcy, żądał opuszczenia placówki przez powódkę , gdy ta nie zastosowała się do polecenia , wezwał ochronę banku a następnie Policję . Na skutek interwencji Policji doszło do porozumienia: powódka zwróciła klucze do zakładu i odzież odbiorczą a pozwany to pokwitował .

Dowód: protokół odbioru kluczy k. 9

wniosek z dnia 28 .12.2012r. k. 10

notatka służbowa z dnia 28.12.2012r. k. 30

notatka służbowa z dnia 28.12.2012r. k. 31

zeznanie D. M. k. 189v

zeznanie J. S. k.190

Zeznanie powódki k. 258-260

Dnia 31 grudnia 2012r. pozwany sporządził oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na nie stawieniu się powódki do pracy a nadto dokonania przez powódkę w dniach 24 grudnia 2012r. i 28 grudnia 2012r. zaboru mienia pracodawcy . Oświadczenie zawierało pouczenie o terminie wniesienia odwołania.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 11

Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało doręczone powódce pocztą w dniu 2 stycznia 2013r. / niesporne/
Odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia powódki wynosiło 6778,80zł.

Dowód: wyliczenie odszkodowania k. 123

Powódka od dnia 02 stycznia 2013r. podjęła pracę w (...) na stanowisku doradcy kasjera, zaś od dnia 25. 10.2013r. w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością na skutek przejęcia na podstawie art. 23(1) kp. Brała udział w szkoleniu wstępnym od dnia 07.01.2013r. do 18.01.2013r.

Dowód: pismo z (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością k. 320

Sąd zważył , co następuje :

I.
Odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Art. 30 kp określa warunki formalne , jakim powinno odpowiadać oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę . W myśl § 2 i3 oświadczenie takie powinno nastąpić na piśmie oraz powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Nie spełnienie przez pracodawcę tych warunków formalnych powoduje , że rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nastąpiło z naruszaniem przepisów prawa a to z kolei czyni zasadnym roszczenie o odszkodowanie . W niniejszej sprawie strona powodowa podnosiła , że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało złożone powódce dnia 24 grudnia 2012r.w formie ustnej telefonicznie z powodu odmowy stawienia się tego dnia do pracy w związku z chorobą dziecka. Pozwany tej okoliczności zaprzeczał, twierdząc że do rozwiązania stosunku pracy doszło na skutek oświadczenia złożonego przez pracodawcę na piśmie z dnia 31 grudnia 2012r. a doręczonym powódce dnia 02 stycznia 2013r. Fakt doręczenia powódce pisma z dnia 31.12.2012r. pozostaje poza kwestią sporną , natomiast należałoby ocenić czy na skutek tego oświadczenia doszło do rozwiązania stosunku pracy czy też rozwiązanie to nastąpiło wcześniej na skutek innego zdarzenia prawnego. W tej sprawie Sąd dysponuje zeznaniami powódki , jej męża S. Ł. którzy zgodnie i konsekwentnie podnoszą , że dnia 24.12.2012r. telefonicznie pozwany ustnie rozwiązał w trybie natychmiastowym z powódką stosunek pracy. Na zeznania te należy spojrzeć w aspekcie sytuacji , w jakiej znalazła się placówka w G. krytycznego dnia: ze względów bezpieczeństwa i z przyczyn proceduralnych obsada minimalna banku wynosiła dwie osoby . Dnia 24.12.2012r. w banku miała być właśnie ta minimalna obsada. Brak w tej sytuacji jednego pracownika oznaczał niemożność funkcjonowania placówki. Nie bez znaczenia była okoliczność , że tego dnia była Wigilia Bożego Narodzenia , z czym wiązała się dodatkowo trudność znalezienia pracownika na zastępstwo i to spoza placówki w G.. Należałoby bowiem zasilić tą placówkę w trybie natychmiastowym pracownikiem z innej placówki np. z G. , co zresztą nastąpiło po świętach. Stąd pozwany usiłował na powódce wymusić zmianę decyzji , aby stawiała się do pracy a wobec kategorycznej z jej strony odmowy , pozwany telefonicznie rozwiązał z nią stosunek pracy. Dnia 24.12.2012r. powódka stawiała się ok. godz. 12.00 w zakładzie pracy celem zwrotu rzeczy mających charakter służbowy : zwróciła karty bankomatowe, odzież służbową (krawat) , identyfikator czyli te rzeczy , która zwraca się pracodawcy zawsze w związku z ustaniem stosunku pracy. Powódka , mając świadomość rozwiązania z nią stosunku pracy , pojawiła się dnia 28 grudnia 2012r. ponownie w placówce :

po pierwsze miała zwrócić klucze do banku , o które upominał się w sms pozwany

po drugie: miała sporządzone pismo , gdzie prosiła o zmianę formy rozwiązania stosunku pracy na porozumienie stron , wniosowała o wypłatę ekwiwalentu za odzież roboczą , rozliczenie godzin nadliczbowych . Oczywiście było , że gdyby nie doszło do rozwiązania w dniu 24. grudnia 2012r. stosunku pracy na skutek oświadczenia pracodawcy , powódka nie rozliczałaby się z pracodawcą , nie próbowała negocjować na piśmie zmianę formy rozwiązania stosunku pracy , co więcej nie byłoby smsa o treści jak na karcie 148. Ten ciąg zdarzeń implikował przyjęciem , że dnia 24 grudnia

2012r. doszło ustnie ze strony pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy z powódką. Oznacza to , że oświadczenie pracodawcy było obarczone brakiem formalnym – brakiem formy pisemnej. Z tego tytułu zasadne było żądanie odszkodowania. W myśl art. 58 kp odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jako że powódka pracowała u pozwanego dłużej niż 3 lata odszkodowanie to przysługuje wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcznego wypowiedzenia (art. 36 § 1 pkt 3kp) czyli kwota 6778,80zł. brutto. Odsetki ustawowe należało zasądzić od dnia 08.01.2013r. na mocy art. 481 par. 1kc w zw. z art.300kp.

Odnośnie zarzutu pozwanego sugerującego , że powódka po zwolnieniu lekarskim w grudniu 2012r. porzuciła pracę w związku z zatrudnieniem jej w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością : zdaniem pozwanego proces rekrutacji pracownika trwa łącznie ze szkoleniami 3 miesiące , zatem powódka - podejmując pracę dnia 02.01.2013r. w (...) spółce z o.o. pod koniec grudnia 2012r. nosiła się z zamiarem porzucenia pracy ,stąd nieprawdziwe miałyby być twierdzenia powódki co do daty 24.12.2012r. jako daty rozwiązania stosunku pracy. Tezy tej pozwany w żaden sposób nie udowodnił. Rzeczywiście powódka 02.01.2013r. podjęła pracę w (...) spółce z o.o. jednakże :

- szkolenia wstępne przeszła w styczniu 2013r.

- z listy obecności prowadzonej u pozwanego wynikało , że w ciągu ostatnich 3 miesięcy 2012 powódka była codziennie w pracy od poniedziałku do piątku , rozpoczynając pracę przed godz. 9.00 i kończąc po 17.00 . Świadczy to o tym , że nie mogła w tym czasie przejść żadnego szkolenia pod kątem ewentualnej pracy w innym banku.

Z zebranego materiału dowodowego wynika tylko , że powódka – po rozwiązaniu z nią stosunku pracy dnia 24.12.2012r. , podjęła czynności zmierzające do znalezienia innego zatrudnienia, co jest zrozumiałe i logiczne .

II.

Roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych .

Zgodnie z treścią art. 151 § 1 kp praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy . Praca w godzinach nadliczbowych wydłuża zatem czas pracy pracownika ponad określone normy czasu pracy, które mają za zadanie między innymi chronić prawo pracownika do wypoczynku i określają maksymalny czas pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy.

Zgodnie przepisami Kodeksu pracy, praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w razie:

1. konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii,
2. szczególnych potrzeb pracodawcy.

Pojęcie "szczególnych potrzeb pracodawcy" jest pojęciem znacznie mniej precyzyjnym i daje większą swobodę pracodawcy w ocenie, czy zachodzą przesłanki dopuszczalności zlecenia godzin nadliczbowych, zwłaszcza, że cena ta należy do pracodawcy. Powszechnie przyjmuje się jednak, iż w pojęciu "szczególne potrzeby" nie mieści się wykonywanie normalnych zadań. Praca w godzinach nadliczbowych może być bowiem zarządzona jedynie w sytuacjach wyjątkowych, wcześniej nie przewidywanych, a zatem nie może być stałym elementem rozkładu czasu pracy stosownym na skutek wadliwej organizacji pracy. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych wydaje pracownikowi pracodawca. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAP 1999, nr 10, poz. 343). Polecenia wykonania pracy ponadwymiarowej powinno być jednak wydane wyraźnie . Można go jednak dokonać także w sposób dorozumiany(I PKN 667/99 wyrok SN z dnia 26 maja 2000r.) .

W niniejszej sprawie nie można mówić, że pracodawca nie miał świadomości, iż powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych a w okresie zatrudnienia na $\frac{3}{4}$ etatu wykonywała pracę ponad wymiar. Wniosek ten wysnuwa się z analizy listy obecności prowadzonej w placówce w G. ale też z następujących ustaleń:

- A. O. sprawująca stanowisko kierownika placówki w G., jako przełożona powódki wymagała, aby powódka zamiennie z nią otwierała (z czym wiązał się obowiązek otwarcia kasy) i zamykała bank, zamiennie sprawowała nadzór nad kasą, z czym wiązała się konieczność wykonania raportu kasowego po zamknięciu kasy banku. Skutkowało to koniecznością przychodzenia do pracy przed godz. 9.00 i kończenia pracy po godz. 17.00. Ponadto każdy z pracowników miał obowiązki związane ze sprzątnięciem banku, myciem podłóg, okien. Liczba pracowników danego dnia przekładała się na czas pracy powódki: gdy w banku były dwie pracownice mycie placówki, sporządzanie raportu kasowego odbywało się po godz. 17.00. a gdy było 3 pracowników czynności te wykonywano do godz. 17.00.

- o pracy w godzinach nadliczbowych wiedział P. B. jako że z nim A. O. konsultowała zgodę na udzielenie pracownicy dnia wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. Analogicznie jak A. O. czas pracy i zakres obowiązków każdego pracownika zatrudnionego przez pozwanego w placówce w G. potwierdziła A. F., K. J.. Dodatkowo z zeznań K. J. wynikało, że pracodawca wymagał od pracowników przychodzenia do pracy na około 20 minut przed godziną otwarcia placówki ze względu na konieczność przygotowania się do pracy do godz. 9.00. Sam pozwany (k. 310-311) przyznał częściowo, że z uwagi na specyfikę pracy na stanowiskach, ale tylko niektórych, była konieczność codziennej pracy w godzinach nadliczbowych około 15 minutowa. Ta konieczność wynikała z potrzeby wykonania czynności związanych z kasą przed otwarciem placówki. Jednakże zdaniem pozwanego te czynności związane były wyłącznie z pracą kasjera i kierownika A. O. a nie z osobą powódki.

Poczynione przez Sąd ustalenia faktyczne oparte na zeznaniach pracowników pozwanego dały podstawę do uznania za zasadne żądanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z dodatkami a za okres styczeń 2012r. do 25.02.2012r. kiedy powódka była zatrudniona na $\frac{3}{4}$ etatu wynagrodzenia za pracę ponad wymiar.

Powódka twierdziła, że w styczniu 2012r. otrzymała dni wolne w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych z wcześniejszego okresu. Twierdzenia powódki nie zostały w żaden sposób obalone ze strony pozwanego, którego obowiązkiem było rzetelne prowadzenie dokumentacji pracowniczej w tym ewidencjonowanie czasu pracy. W tej sytuacji, naliczając wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych Sąd przyjął, że w miesiącu styczniu 2012r. powódka otrzymała dni wolne w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych przypadającą we wcześniejszym okresie. Stąd, opierając się na rzetelnej opinii biegłego sądowego, Sąd tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z dodatkami przyznał powódce kwotę 1701,17zł. brutto z ustawowymi odsetkami w stosunku rocznym od dnia wniesienia powództwa (art. 481 par 1 kc w zw. z art. 300 kp).

Wyrokowi w punkcie I a Sąd nadał klauzulę wykonalności w myśl art. 477(2) par. 1 kpc.

Odnosnie kosztów sądowych – powódka była zwolniona od kosztów sądowych z mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych /DZ.U.nr 90, poz.594/. Art. 97 tej ustawy stanowi, że wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. W orzeczeniu kończącym postępowanie Sąd, na zasadzie art. 113 ustawy rozstrzyga o tych wydatkach, z tym że obciążenie pracownika nimi może nastąpić w szczególnie uzasadnionych przypadkach. Roszczenia powódki okazały się zasadne w ponad 90 %. Należało więc obciążyć pozwanego kosztami sądowymi w tej części tj. opłatą sądową w kwocie 5% od wartości roszczeń uwzględnionych w wyroku oraz wydatkami.

Podstawą orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego był par. 11 ust. 1 pkt 1, pkt 2 w zw. z par. 6 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu, art. 98 par 1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc. Sąd uznał, że znaczny nakład pracy pełnomocnika pozwanego znajdujący wyraz w pismach procesowych, w długości toczącego się postępowania, uzasadniał przyznanie wynagrodzenia pełnomocnikowi powódki w podwójnej wysokości stawki minimalnej.

Wioletta Witkowska- Kowalczyk