

**Sygn. akt IV P 17/20**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 17 września 2020 r.**

**Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

**Przewodniczący: SSR Marta Małgorzata Sulkowska**

**Ławnicy: Ewa Drozdowska, Mariusz Gulanowski**

**Protokolant: st. sekr. sąd. Magdalena Laskowska**

po rozpoznaniu w dniu 3 września 2020 r. w Łomży

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. J.**

przeciwko (...) **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.**

związane z wypowiedzeniem umowy o pracę

I. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz powoda A. J. tytułem odszkodowania kwotę **12.700,80 zł** (dwanaście tysięcy siedemset złotych osiemdziesiąt groszy);

II. w pozostałym zakresie postępowanie w sprawie umarza;

III. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 2.089,00 zł (dwa tysiące osiemdziesiąt dziewięć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy prawa;

IV. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz powoda A. J. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4.233,60 zł (cztery tysiące dwieście trzydzieści trzy złote sześćdziesiąt groszy).

**Sygn. akt IVP 17/20**

## UZASADNIENIE

Powód **A. J.** wniósł pozew przeciwko pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w dniu 20.02.2020r. i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu. Ostatecznie na rozprawie w dniu 03.09.2020r. dokonał modyfikacji powództwa i wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania (k.82).

W uzasadnieniu pozwu **A. J.** podał, że pozwana spółka rozwiązała z nim umowę o pracę z powodu niesumiennego wykonywania obowiązków służbowych tj. polecenia pracy w godzinach nadliczbowych wynikających ze szczególnych potrzeb pracodawcy oraz samowolnego oddalenia się z miejsca pracy. Oświadczył, że nie zgadza się z powyższą

przyczyną wypowiedzenia, ponieważ jest ona w jego ocenie niezasadna. Zaprzeczył, aby samowolnie oddalił się w dniu 09.12.2012r. z miejsca pracy i nie wykonał polecenia pracodawcy dotyczącego pracy w godzinach nadliczbowych. Podniósł, że był codziennie zmuszany do pracy w godzinach nadliczbowych (standardem była praca po 10 godz. na dobę,

a w listopadzie pracował kilka dni po 11 godzin). Wskazał, że nie jest w stanie wykonywać codziennie ciężkiej pracy fizycznej w godzinach nadliczbowych. Zdaniem powoda pracodawca powinien zwiększyć obsadę pracowniczą. Stwierdził, że zbyt mała ilość pracowników w stosunku do zapotrzebowania nie stanowi uzasadnienia do pracy w godzinach nadliczbowych (pozew k. 3-5).

Pozwana (...) **Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.** w złożonej odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Stwierdziła, że podana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest prawdziwa, konkretna i spełnia wymogi zawarte w art. 30 par 4 kp. Wskazała, że przyczyną wypowiedzenia była utrata zaufania z powodu niesumiennego wykonywania przez powoda obowiązków służbowych, a w szczególności odmowa wykonania w dniu 09.12.2019r. polecenia służbowego dotyczącego pracy w godzinach nadliczbowych wynikającego ze szczególnych potrzeb pracodawcy i samowolne oddalenie się z pracy w tym dniu. Zaznaczyła powołując się na treść art. 100 kp, że oczekiwała od powoda sumiennej, starannej pracy i dyspozycyjności rozumianej jako pewność, że będzie pracował na swoim stanowisku. Stwierdziła, że w grudniu 2019r. wystąpiły szczególne potrzeby pracodawcy skutkujące koniecznością pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Z uwagi na otrzymane przez spółkę zamówienie na sektor produkujący drzwi, zespół pracowników miał zostać w okresie przedświątecznym w pracy dłużej nawet do 11 godzin, ponieważ pojawiły się problemy z terminową realizacją zamówień. Zaznaczyła, że powód był już dwukrotnie karany karami porządkowymi za opuszczenie stanowiska i odmowę wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwana spółka oceniła jakość pracy powoda jako niezadowalającą. Podaje, że był on przenoszony pomiędzy działami, miał problemy ze współpracą i komunikacją z częścią zespołu, nie dotrzymywał tempa pracy, standardów jakościowych i ilościowych, potrzebował więcej czasu na wprowadzenie ustaleń i zmianę warunków pracy. Pozwana podkreśliła, że chociaż powód twierdził, że nie jest w stanie pracować w godzinach nadliczbowych, to dobrowolnie zgłaszał się do wykonywania dodatkowych, nieobowiązkowych zleceń w soboty, koniecznych z uwagi na prowadzony w tamtym okresie przez zespół strajk włoski skutkujący opóźnieniem produkcji. Zaznaczyła, że nie widzi możliwości przywrócenia powoda do pracy (odpowiedź na pozew k. 24-26).

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód A. J. został zatrudniony w dniu 04.09.2008r. przez poprzedniczkę prawną strony pozwanej R. K. prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) Fabryka (...) w S. na podstawie art. 29 §1 kp, na czas określony do dnia 31.12.2012r. na stanowisku montażysty stolarki PCV (k. 1B akt osobowych powoda). W dniu 15.07.2009r. na swoją prośbę został on przeniesiony na stanowisko operatora mieszalni/pracownika magazynu (Aneks do umowy o pracę z dnia 15.07.2009r. k. 12B; podanie – akta osobowe powoda), a od 30.08.2010r. rozpoczął wykonywanie pracy operatora mieszalni/operatora suwnicy w dziale ekstruzja (Aneks z dnia 30.08.2010r. k. 19B).

Z dniem 01.08.2012 r. doszło do przejęcia firmy (...) Fabrykę (...) w S. przez (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością Spółkę komandytowo – akcyjną z siedzibą w S.. W dniu 01.01.2013r. nastąpiło przejęcie pracowników zgodnie z art. 23 kp przez następcę prawnego (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.. Na mocy kolejnego Aneksu od dnia 16.11.2012r. zmianie uległo stanowisko pracy powoda na montażystę stolarki PCV (k. 29 B akt osobowych).

W dniu 12.12.2012r. pomiędzy stronami została zawarta kolejna umowa o pracę na czas określony do 31.03.2019r. według stawki godzinowej 5,85 zł brutto/godz.+ premia uznaniowa. Jak wynika z treści umowy dobową i tygodniową normą czasu pracy powoda wynosiła: 8 godzin na dobę z możliwością przedłużenia wymiaru dobowego do 12 godzin, średnio 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodobowym tygodniu pracy (umowa o pracę k. 34B akt osobowych). Powód kilkakrotnie zmieniał stanowiska pracy: montażysty (z dniem 01.07.2014r. na mocy

porozumienia stron (k.39B), operatora produkcyjnego za wynagrodzeniem zasadniczym 1.400 zł (od 01.06.2016r. porozumienie stron zmieniające umowę k. 47B), pracownika produkcji aluminium (z powodu zakazu pracy powyżej 80dB wynikającego z zaświadczenia lekarskiego od 09.01.2017r. k. 53B) operatora produkcyjnego (od 08.05.2017r. k. 56B). Na mocy porozumienia zmieniającego umowę o pracę otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.400 zł brutto (dokument z dnia 17.05.2016r. k. 47B). dniem 10.11.2018r. na mocy porozumienia stron umowa o pracę została Z przekształcona **na czas nieokreślony**. Powód za ostatnie 3 miesiące pracy otrzymał wynagrodzenie brutto: za październik 2019r. – 6.035,32 zł, za listopad 2019r. – 4.559,29 zł i za grudzień 2019r. – 3.191,18 zł (roczna karta wynagrodzeń i przychodów pracownika za 2019r. k. 6). Wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 4.233,60 zł brutto (160 godz. x 26,46 zł) (zaświadczenie pozwanej spółki z dnia 19.02.2020r. -k. 33).

Ostatnio wykonywana przez powoda praca miała charakter fizyczny, powód pracował w dziale okien specjalnych. Praca ta polegała na składaniu drzwi. Pozostali pracownicy w tym dziale wykonywali inne czynności (poszczególne elementy drzwi) i wychodzili zazwyczaj po 8 godzinach. Powód wraz z drugim kolegą byli odpowiedzialni za złożenie poszczególnych elementów drzwi i pracowali od kilku lat po około 10 godzin dziennie. Powoda zgodnie z treścią umowy o pracę obowiązywał 8-godzinny dzień pracy, jednakże zazwyczaj pracował on około 10 godzin dziennie, sporadycznie około 11-13 godzin. Dział produkcji także pracował po 11 godzin dziennie (zeznania powoda na rozprawie w dniu 03.09.2020r. k. 82,83). Powód w 2019r. w pozwanym zakładzie pracy podejmował dodatkową pracę (w soboty) (dowód: umowy zlecenia k. 10-15).

W pozwanym zakładzie pracy istnieje praktyka codziennej pracy w godzinach nadliczbowych tj. powyżej 8 godzin dziennie (9-10 do -12,13 godz.) (zeznania powoda na rozprawie w dniu 23.06.2020r. k. 53 i 03.09.2020r. k. 82,83, zeznania świadka W. P. k. 54, J. C. k. 55). Zazwyczaj kierownik sektora M. N. informowała poszczególne osoby, że mają tego dnia miały zostać **dłużej w pracy tj. powyżej 10 godzin**. W pozwanym zakładzie pracy czasami odbywały się spotkania pracowników z bezpośrednimi przełożonymi odnośnie konieczności wydłużenia czasu pracy. Powód na jednym z nich sygnalizował przełożonym, że wykonywana przez niego z kolegą praca jest ciężka, mozolna i nie sposób jej wykonywać w wydłużonym czasie pracy, pracownicy wskazywali, że nie są w stanie pracować po 11 godzin dziennie. Zaistniały sytuacje, że sporadycznie powód opuszczał stanowisko pracy po 10 godzinie. Zazwyczaj zmianę opuszczali wówczas także wszyscy inni pracownicy. W dniu 08.07.2019r. powód został ukarany karą upomnienia z powodu niewykonania polecenia służbowego pracy w godzinach nadliczbowych wydanego przez przełożonego w dniu 05.07.2019r. (wyjaśnienia informacyjne złożone przez powoda na rozprawie w dniu 03.09.2020r. k. 82,83, zeznania świadka M. J. k. 82, akta osobowe powoda – wymierzenie kary porządkowej).

Zgodnie z treścią art. 151 § 3 kp liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w par.1 pkt.2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godz. w roku kalendarzowym. Jak wynika z dokumentu pt. „Regulamin Pracy” (pkt. 3.11.2) w pozwanej spółce limit godzin nadliczbowych został ustalony na 416 godz. na rok kalendarzowy (Regulamin Pracy k. 61-70). Powód w 2019r. przepracował **333 godziny nadliczbowe** (zał. nr 2 k. 71).

W dniu 09.12.2019r. M. N. poinformowała powoda i innych pracowników, że mają tego dnia zostać dłużej w pracy tj. powyżej 10 godzin tzn. do 11 godziny pracy (dowód: zeznania świadka: M. N. k. 56, J. C. k. 55). Powód w dniu 09.12.2019r. po 10-tej godzinie pracy opuścił swoje stanowisko pracy i udał się do domu. Odmówił pracy w 11 godzinie. Razem z nim swoje stanowiska opuściła większa część pracowników z tego działu.

Pozwany pismem z dnia 16.12.2019r. zawiadomił działający w zakładzie związek zawodowy (...) o zamiarze rozwiązania z powodem stosunku pracy. Komisja Zakładowa nie ustosunkowała się do zawiadomienia o planowanym rozwiązaniu umowy o pracę (dowód: akta osobowe powoda).

W dniu 20.01.2020 r. pozwany sporządził pismo rozwiązujące umowę o pracę zawartą pomiędzy stronami z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia (30.04.2020r.). Jako przyczynę wypowiedzenia podano: zachowania uzasadniające utratę zaufania wobec pracownika polegające na niesumiennej wykonywaniu obowiązków

służbowych, polegające na niewykonaniu polecenia służbowego dotyczącego pracy w godzinach nadliczbowych wynikających ze szczególnych potrzeb pracodawcy (wydanego przez przełożonego w dniu 09.12.2019r. oraz samowolnym oddaleniu się z miejsca pracy (dokument: rozwiązanie umowy o pracę z dnia 20.01.2020r. – akta osobowe powoda). Powód potwierdził własnoręcznym podpisem odbiór powyższego pisma.

Pozostali pracownicy, którzy w dniu 09.12.2019r. opuścili zakład pracy po 10 godzinie zostali ukarani karą upomnienia (dowód: zeznania świadka: M. N. k. 56).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako zasadne podlegało uwzględnieniu.

W ocenie Sądu rozstrzygnięcie sporu w niniejszej sprawie sprowadzało się do ustalenia, czy zaistniały przyczyny wskazane w piśmie rozwiązującym z A. J. umowę o pracę i czy uzasadniały one rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z kolei § 2 tego przepisu stanowi, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Zgodnie z art. 30 § 3 kpc oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W przedmiotowej sprawie wymóg ten został spełniony. Powód został także pouczony o prawie odwołania się do sądu pracy (art. 30 § 5 kp).

Pozwana spółka uchybiła normie prawnej zawartej w art. 30 § 4 kp. Przepis ten nakazuje, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia była wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Orzecznictwo i doktryna wskazują, że przyczyna ta lub przyczyny muszą być podane w sposób dokładny i wyczerpujący, tak by pracownik wiedział, za jakie działania lub zaniechania rozwiązano z nim umowę o pracę i na tej podstawie mógł racjonalnie ocenić chociażby, czy celowe jest odwoływanie się do sądu pracy. Sąd Najwyższy wskazał w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015r., sygn. akt II PK 158/14 (LEX nr 1681881), że „Zwolniony z pracy pracownik ma prawo i powinien poznać przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia już z pisma pracodawcy o rozwiązaniu niezwłocznym (art. 30 § 3 k.p.), a sądy pracy nie mają obowiązku domyślania się ani procesowego poszukiwania, choćby na wniosek pozwanego, konkretnych przyczyn zaskarżonego sposobu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeżeli takie przyczyny nie zostały wskazane pracownikowi w pisemnym oświadczeniu pracodawcy.” Oczywiście jest, że powyższe uwagi dotyczą również rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sąd Najwyższy wskazał ponadto, że „Pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem - w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) - wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy” (wyrok SN z dnia 5 marca 2015r., sygn. akt III PK 109/14, LEX nr 1666025). Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie może być bowiem sformułowana w jakikolwiek sposób, a powinna być konkretna i rzeczywista. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Określony w art. 30 § 4 kp obowiązek podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę należy rozumieć jako nakaz podania przyczyny wystarczająco skonkretyzowanej choć sposób, w jaki ta konkretyzacja jest dokonywana, nie jest wyraźnie narzucony. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Z oświadczenia pracodawcy musi wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy. Innymi słowy, to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Powszechnie przyjmuje się, że podanie przyczyny uzasadniającej

rozwiązanie umowy o pracę nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych lub przytoczenia zwrotów nadmiernie ogólnikowych. Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg ten może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywacje wypowiedzenia są pracownikowi znane. Jak się przyjmuje, już z samego oświadczenia pracodawcy musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu. W rezultacie pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu przez pracownika powództwa do sądu pracy. Możliwe jest natomiast podanie pracownikowi przyczyny w odrębnym piśmie, które jednak musi być doręczone mu wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie.

Sąd stwierdził po analizie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a przede wszystkim treści sporządzonego przez pracodawcę dokumentu w postaci rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z dnia 20.01.2020r., że wypowiedzenie powodowi stosunku pracy było bezzasadne.

Należy stwierdzić, iż zawarta w dokumencie rozwiązania umowy o pracę z dnia 20.01.2020r. pierwsza z przyczyn tj.: zachowanie uzasadniające utratę zaufania wobec pracownika polegające na niesumiennej wykonywaniu obowiązków służbowych została sformułowana w sposób ogólnikowy i lakoniczny. Pracodawca nie sprecyzował w jakikolwiek sposób jakiego typu były to działania, nie opisał uchybień, nie podał, na czym polegała niesumienność w ich wykonaniu, czego dotyczyła, nie wykazał związku przyczynowego pomiędzy działaniami pracownika a skutkiem w postaci utraty zaufania. Wskazana przyczyna nie została, w ocenie Sądu wystarczająco skonkretyzowana, ujęta w sposób szczegółowy i nie zawiera w swojej treści opisów zdarzeń, faktów, dat ze wskazaniem chociażby kategorii, typów działań lub zaniechań. Uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być także utrata zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury **obiektywnej oraz racjonalnej** i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie wystarczy samo sformułowanie „utrata zaufania”, lecz powinno być uzupełnione faktami i przykładami – sytuacji, zachowań, postaw i skutków. Na tej podstawie Sąd uznał, że wskazana przez pozwanego pierwsza z przyczyn nie spełnia warunków określonych w art. 30 § 4 kp. Pomijając jednak ogólnikowość użytych sformułowań, nie można nie zauważyć iż stają one w sprzeczności z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Jak wynika bowiem z zeznań powołanych w sprawie świadków (J. C., M. T., R. S.) osoby współpracujące z powodem (których był podwładnym) podczas jego zatrudnienia nie miały generalnie zastrzeżeń do jakości jego pracy. Sąd dał wiarę ich twierdzeniom, ponieważ były logiczne, wiarygodne, a przede wszystkim zbieżne ze sobą w tym zakresie. Zeznania te dowiodły, że powód był dobrym pracownikiem. A był karany nie za jakość wykonanej pracy, a za niewykazanie chęci pracy w godzinach nadliczbowych. Z uwagi na powyższe Sąd uznał, że ocena pracy powoda zawarta w odpowiedzi na pozew, nie jest prawdziwa. Należy podkreślić, że powód był w tej spółce zatrudniony od wielu lat, przedłużano z nim wielokrotnie umowy o pracę, a w aktach osobowych brak jest jakichkolwiek dokumentów świadczących o zastrzeżeniach pracodawcy do wykonywanej przez niego pracy. Tym samym zdaniem Sądu pracodawca - wbrew obowiązkowi określonymu w art. 6 kc- nie wykazał w prowadzonym postępowaniu słuszności prezentowanych przez siebie twierdzeń w zakresie negatywnej oceny pracy powoda.

Odnosnie drugiej ze wskazanych przyczyn tj. zachowania polegającego na niewykonaniu polecenia służbowego dotyczącego pracy w godzinach nadliczbowych wynikających ze szczególnych potrzeb pracodawcy wydanego przez przełożonego w dniu 09.12.2019r. oraz samowolnym oddaleniu się z miejsca pracy - Sąd stwierdził, że odmowa pracy nie stanowiła naruszenia, uzasadniającego wypowiedzenie umowy o pracę.

Fakt opuszczenia przez powoda i innych pracowników stanowisk pracy po 10 godzinach w dniu 09.12.2019r. jest niesporny. Należy ustalić, czy niewykonanie polecenia pracodawcy należy w tych okolicznościach uznać za działanie, którego pracownik nie powinien był się dopuszczać.

Zgodnie z art. 131 § 1 kp tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Biorąc pod uwagę treść powyższego przepisu wyliczono, że roczna liczba nadgodzin w stosunku do pracowników innych niż zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy, **może teoretycznie wynosić około 416 godzin**, co wynika z przemnożenia liczby tygodni oraz uwzględnienia wpływu świąt na przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy.

Zgodnie z art. 151 § 1 kp 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 potrzeb pracodawcy.

Pozwana spółka wskazywała, że pracownicy u niej pracowali codziennie (od poniedziałku do piątku) po 10 godzin dziennie z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy.

Kodeks pracy nie zawiera definicji „szczególnych potrzeb pracodawcy”. Kierując się logiką przyjmuje się, że „szczególne potrzeby pracodawcy” to inne niż zwykle, przewidywalne potrzeby związane z prowadzoną przez pracodawcę działalnością. Normalne, przewidywalne zadania zakładu pracy powinny być tak rozplanowane, aby nie zachodziła potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych.

Skoro zatem u pozwanego codziennie powód pracował ponad 8 godzin, to oznacza, że w dniu 9 grudnia 2019 r. nie było żadnej szczególnej potrzeby innej niż w pozostałe dni w roku, aby pracować w godzinach nadliczbowych. Nie ma przy tym znaczenia, czy pracować trzeba było w 9,10 czy 11 godzinie.

Utrzymywanie stałego dziesięciogodzinnego dnia pracy przy podstawowym systemie czasu pracy stanowi obejście przepisów o czasie pracy. Pracodawca z przyczyn dla tej sprawy nieistotnych, nie był w stanie zapewnić wystarczającej liczby pracowników do ilości przyjmowanych przez siebie zleceń. Być może proces technologiczny lub przeszkolenie pracowników nie było właściwe. Nie ma to znaczenia. Zgodnie z przepisami i obowiązującym go rozkładem czasu pracy powód zobowiązany był do pracy 8 godzin dziennie. Dłuższa praca wymagała zmiany systemu czasu pracy. Permanentne nadgodziny świadczą o tym, że nie było żadnych szczególnych potrzeb pracodawcy, a zwykle, codzienne zapotrzebowanie na określoną liczbę roboczogodzin, co należało rozwiązać przez zwiększenie zatrudnienia, zmodernizowanie produkcji lub zmniejszenie liczby przyjmowanych zleceń.

Skoro nie wystąpiły szczególne potrzeby pracodawcy, powód i inni pracownicy mogli opuścić zakład pracy po ósmej godzinie pracy.

Warto wskazać, że art. 151 § 3 wprost wskazuje, że liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 (czyli z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy) nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika **150 godzin** w roku kalendarzowym. Powód przepracował natomiast 333 godziny nadliczbowe, a zatem o **183 godziny więcej** niż powinien, gdyby rzeczywiście występowały po stronie pracodawcy kiedykolwiek szczególne, a nie codzienne potrzeby na zwiększoną ilość pracy.

Warto ponownie podkreślić, że działanie pracodawcy polegające na permanentnym wymuszaniu pracy w godzinach nadliczbowych stanowi obejście przepisów o czasie pracy. Działania pracodawcy w tym zakresie są nieważne. Warto zwrócić uwagę na treść art. 58 kc (w zw. z art. 300 kpc). Zgodnie z § 1 tego przepisu czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. § 2 wskazuje, że nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Z kolei § 3 stanowi, że jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

Działania pracodawcy są zaś zarówno sprzeczne z prawem- wymusza on godziny nadliczbowe mimo nieistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy (istnieją zwykle, codzienne potrzeby, co opisano powyżej), ale też sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Pracodawca wymusza bowiem ciągłą pracę na granicy wytrzymałości fizycznej pracowników.

Wydawałoby się, że ośmiogodzinna praca jest osiągnięciem dziewiętnastowiecznym (prapoczątki ma regule benedyktyńskiej z VI wieku naszej ery) i powinna już być w kraju należącym do Unii Europejskiej standardem niepodlegającym dyskusji. W krajach rozwiniętych mowa jest o dalszym skracaniu dnia pracy w celu osiągnięcia maksymalnej wydajności. Praca dziesięciogodzinna i dłuższa w produkcji musi być z założenia mniej efektywna, powodować błędy i wypadki.

Reasumując, powód nie miał obowiązku pracy ponad 8 godzin dziennie, a tym bardziej 11 godzin dziennie, albowiem po stronie pracodawcy nie występowały szczególne potrzeby, inne niż w pozostałe dni roku. Ponadto nawet gdyby takie potrzeby występowały, to pracodawca może wymagać od pracownika pracy z tego powodu tylko przez 150 godzin w roku, a powód przepracował 333 takie nadgodziny, a więc znacznie więcej niż wynosi ustawowa granica maksymalna.

Warto podkreślić, że zwolnienie powoda nie tyle było wymierzone w niego, co nastawione na wywołanie efektu mrozącego u pozostałych pracowników. Ryzyko utraty pracy miało ich skłonić do zaprzestania domagania się od pracodawcy przestrzegania przepisów prawa pracy. Takie działanie pracodawcy w sposób rażący narusza zasady współzycia społecznego.

Gdyby nawet uznać, że pracodawca mógł żądać od powoda pracy w 11 godzinie w dniu 9 grudnia 2019 r., to cel rozwiązania umowy o pracę tj. zastraszenie pozostałych pracowników, powodowałby niemożność uznania takiego działania jako zasługującego na ochronę (art. 8 kp). Działania pozwanej spółki niestety przypominają dziewiętnastowieczne i nieco późniejsze próby radzenia sobie ze strajkami przez ówczesnych pracodawców. Wydaje się, że nowoczesna i konkurencyjna firma nie powinna budować swojej pozycji na metodach kojarzących się z dawno minioną epoką.

Sąd stwierdził, że podjęta przez pracodawcę decyzja o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy byłaby sprzeczna z zasadami współzycia społecznego (art. 8 kp) i dlatego nie została uznana za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Sąd ustalił także, że działanie powoda nie stworzyło zagrożenia dla interesów pozwanego zakładu pracy i nie naraziło go na stratę finansową.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powód początkowo żądał przywrócenia do pracy, następnie żądanie to cofnął i wniósł o odszkodowanie. W zakresie przywrócenia do pracy postępowanie zostało umorzone (art. 355 kpc w zw. z art. 469 kpc).

W przypadku powoda okres wypowiedzenia z uwagi na jego staż pracy u pozwanego wynosił trzy miesiące, w związku z tym zasadne było roszczenie o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Za podstawę

ustalenia wysokości odszkodowania należnemu powodowi Sąd przyjął kwotę miesięcznego wynagrodzenia wskazaną w zaświadczeniu pozwanej spółki z dnia 19.02.2020r. – 4.233,60 zł (160 godz. x 26,46 zł) (k.33). W związku z powyższym Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 12.700,80 zł (jako równowartość 3-miesięcznego wypowiedzenia) tytułem odszkodowania.

Mając na uwadze, że powód 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 2010r., Nr 90, poz. 594) zwolniony był od wniesienia opłaty sądowej, Sąd działając na podstawie art. 113 tej ustawy w związku z art. 98 kpc, kosztami sądowymi obciążył pozwanego w całości, o czym orzeczono jak w punkcie III wyroku. Z tego względu nakazał ściągnąć od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 2.089,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy prawa. Wobec faktu, że powód wygrał sprawę, a był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika należy się jemu, zgodnie z art. 98 kpc. zwrot kosztów procesu do których zalicza się wynagrodzenie jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Sąd zasądził więc od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 180 zł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804) (pkt IV wyroku). O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc, zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, tj. do kwoty 4.233,60 złotych (pkt V wyroku).