

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 marca 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej Spółdzielni (...) w K. na rzecz powódki M. K. (1) kwoty: 500 zł tytułem zwrotu poniesionych wydatków z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 marca 2015 roku do dnia zapłaty oraz 29,63 zł tytułem skapitalizowanych odsetek z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 marca 2015 roku do dnia zapłaty (pkt I 1-2 wyroku); umarzył postępowanie w zakresie roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia za luty 2013 roku oraz lipiec 2014 roku (pkt II); oddalił powództwo w pozostałej części (pkt III); obciążył i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 30 zł tytułem opłaty sądowej (pkt IV) oraz nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności (pkt V).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

M. K. (1) była zatrudniona w Spółdzielni (...) w K., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 października 2011 roku na stanowisku brygadzystki za wynagrodzeniem w kwocie 1700 zł brutto. Strony uzgodniły, że powódka będzie otrzymywała premię uznaniową do 500 zł miesięcznie oraz dodatek BHP w wysokości 100 zł. Anekszem z dnia 2 stycznia 2012 roku w/w umowa uległa zmianie w zakresie stanowiska oraz wynagrodzenia. Powódce powierzono stanowisko kierownika obiektu za wynagrodzeniem 1500 zł brutto. Strony uzgodniły, że powódka będzie otrzymywała premię za utrzymanie budżetu – do 50% wynagrodzenia zasadniczego, premię za jakość usługi do 30% wynagrodzenia zasadniczego, nagrodę uznaniową do 20% wynagrodzenia zasadniczego, dodatek BHP w wysokości 300 zł. Z dniem 10 marca 2014 roku powódce ponownie powierzono stanowisko brygadzystki. Strony uzgodniły, że powódka będzie otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1800 zł., nagrodę uznaniową do 30% wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatek BHP w wysokości 100 zł. W marcu 2014 roku podjęto decyzję o przesunięciu powódki ze stanowiska kierownika na brygadzystkę, bowiem po przyjęciu przez pozwanego dodatkowej powierzchni okazało się, że powódka nie zapewniła pracowników. Powódka nie poradziła sobie na tym stanowisku. Powódka przyjęła propozycję pozwanego i objęła niższe stanowisko. W spornym okresie od stycznia 2012 roku wynagrodzenie powódki składało się z płacy zasadniczej, premii, za jakość usługi, za budżet i nagrody uznaniowej. Powódka w każdym miesiącu pracy na stanowisku kierownika obiektu do listopada 2013 roku otrzymywała wszystkie w/w składniki wynagrodzenia w kwotach wskazanych w zestawieniu. Za grudzień 2013 roku nie otrzymała nagrody uznaniowej, za styczeń 2014 roku premii za budżet i nagrody uznaniowej, za luty 2014 roku premii za jakość, za marzec – lipiec 2014 roku premii za budżet oraz za jakość, za sierpień – grudzień 2014 roku nie otrzymała premii za budżet, jakość i nagrody uznaniowej. Premia jest uzależniona od sytuacji finansowej obiektu, od tego czy przynosi on zyski czy straty. Jeżeli obiekt przynosi straty to pracownicy, w tym dyrektor premii nie otrzymują. Dyrektor może przyznać premię, kiedy obiekt przynosi dochody. Kiedy obiekt gorzej stoi premii nie przyznaje. Premia jest uzależniona od wyników finansowych. Na każdym obiekcie pracownicy podnoszą, że premia mogłaby być większa. Kiedy powódka była zatrudniona na stanowisku kierownika, nie było zarzutów do jej pracy, jednakże wymagała stałego nadzoru. Pojawiały się problemy z utrzymaniem budżetu, jeśli kontroli zaprzestano. Bezpośrednią przełożoną powódki był kierownik I. A. (1). Współpraca powódki z przełożoną nie układała się pomyślnie. Powódka sprzeciwiała się decyzji przełożonej odnośnie oddelegowywania pracowników do innych prac, np. kładzenia akryli. Powódka mówiła, że nie zdoła utrzymać w czystości przydzielonego jej rejonu, natomiast przełożona argumentowała, że kładzenie akryli to praca, którą można wykonać tylko w danym momencie. Pracownicy skarżyli się, że powódka wydaje im chaotyczne polecenia, dzwoni do nich w sprawach służbowych poza godzinami pracy, przerywa im przerwę na posiłek wydając polecenia, mówi podniesionym głosem. Związki zawodowe zwróciły się do kierownika regionalnego P. O. (1) o interwencję w sprawie nieprawidłowości na obiekcie, na którym pracowała powódka. Chodziło o stosunki międzyludzkie panujące na obiekcie. Po wysłuchaniu pracowników podjęto decyzję o pozbawieniu powódki funkcji brygadzystki.

Powódka zazwyczaj zwracała się do podwładnej A. N. (1) normalnie, ale miała takie dni, kiedy źle ją traktowała, raz nawet uderzyła w rękę. A. N. nakleiła naklejki, a powódka to zakwestionowała i klepnęła świadka w rękę ze słowami: 'to

nie tak miało być”. Powódka dzwoniła do świadka poza godzinami pracy, np. o 7.30 rano, kiedy to świadek rozpoczynał pracę na zmianie popołudniowej. Powódka była oburzona, że świadek jeszcze śpi. Innym razem powódka potrąciła w szatni A. N., nie mówiąc przepraszam. Współpraca powódki z A. P. zatrudnioną w szpitalu na stanowisku technika medycznego układała się dobrze. Powódka stawiała się na każde zgłoszenie, usiłowała rozwiązać problemy z ekipą sprzątającą. Pracownicy szpitala mieli bowiem uwagi co do jakości wykonanych przez podwładnych powódki prac, w tym A. N. (1). Przy pracownikach szpitala powódka kulturalnie zgłaszała uwagę swoim podwładnym. Współpraca powódki z niektórymi podwładnymi, np. E. K., A. K. – M., M. W. układała się dobrze. Powódka angażowała się w pracę, wymagała od podwładnych należytego wykonywania obowiązków. Niektóre podwładne źle odnosiły się do powódki, nie stosowały się do jej poleceń. Były konflikty między powódką a jej przełożoną I. A., a także między podległym personelem co do zakresu i sposobu wykonywania obowiązków, a także konflikty interpersonalne.

Na spotkaniu pracownikiem z dyrektorem J. Ż., które odbyło się w szatni Szpitala (...) pracownicy byli bardzo rozżaleni, padały oskarżenia, że powódka agresywniej się do nich odnosi, podsłuchuje ich podczas przerwy śniadaniowej, przerywa przerwę śniadaniową, dezorganizuje pracę poprzez przerzucanie pracowników z jednego końca szpitala na drugi. Po spotkaniu z pracownikami J. Ż. w obecności P. O. spotkał się z powódką. Powódka próbowała rozliczać kierownika z jego pracy sugerując, że grafiki są źle ułożone. Układanie grafików nie leży w kompetencji brygadzysty, inni brygadziści takich zarzutów nie zgłaszali. Powódka zgłaszała wiele zastrzeżeń do kierownika. O odsunięcie powódki od funkcji brygadzystki zabiegał przewodniczący związku zawodowego. O celowości takiej decyzji przekonała J. Ż. wypowiedź powódki skierowana do świadka, że „trzeba coś z tą bandą obiboków zrobić”. J. Ż. odebrał słowa powódki jako brak szacunku do podległych jej pracowników i powziął przekonanie, że zarzuty w stosunku do powódki są zasadne.

Grupa pracowników napisała pismo popierając powódkę. Tworzenia się takich grup jest złym sygnałem, świadczy o tym, że firma nie panuje nad pracownikami, w złym świetle stawia kierownika.

Powódka zajmowała się przydzielaniem pracy (sprzątania szpitala) podległym pracownikom, kontrolowaniem czy została przez nich wykonana prawidłowo, planowaniem urlopów, zabezpieczaniem zastępstw, wydawaniem środków czystości. Maksymalnie do około 8 godzin w tygodniu powódka mogła poświęcić na sprząatanie, jak była taka potrzeba. W trakcie zatrudnienia u pozwanego powódka otrzymała od pozwanego roboczy fartuszek, w którym nie chodziła jako kierownik, czy brygadzystka. Powódka używała w pracy własnej odzieży.

Pismem z dnia 24 września 2014 roku pozwany rozwiązał łączącą strony umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia jako przyczynę wskazując wadliwe wykonywanie pracy, co spowodowało utratę zaufania pracodawcy co do rzetelności wykonywanych obowiązków pracowniczych, brak nadzoru i właściwej kontroli nad pracą podległych pracowników oraz wydawanie decyzji wykraczających poza kompetencje powódki, brak zdolności interpersonalnych wymaganych na zajmowanym stanowisku, naruszanie dóbr osobistych podległego personelu, np. poprzez ich podsłuchiwanie. Przy wręczaniu wypowiedzenia J. Ż. powiedział powódce, że pracodawca chciał „przerzucić” powódkę na inny obiekt, jednakże ma tak zepsutą opinię, że nikt z powódką nie chce pracować.

W dniu 27 lutego 2014 roku powódka wypłaciła pracownikowi D. K. (1) w własnych środkach zaliczkę na wynagrodzenie w kwocie 500 zł. Powódka była bowiem zobowiązana do wypłaty zaliczek podległych pracowników na podstawie zestawienia przekazanego przez pracodawcę i ze środków przekazanych przez pracodawcę. Wypłata dla D. K. (1) nie była ujęta na liście, ale powódka wiedziała, że jest należna. Powódka przekazała J. Ż. rozliczenie, na którym zaznaczyła, że wypłaciła D. K. kwotę 500 zł. Pozwany pomniejszył wynagrodzenie D. K. za luty 2014 roku o kwotę 500 zł. Powódka jest osobą o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z powodu schorzeń o symbolu O2 – P.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powódki, że złożyła pracodawcy wniosek lekarza o turnus rehabilitacyjny, bowiem twierdzenia te nie znajdują poparcia w dokumentach. Na ostatniej rozprawie powódka złożyła kserokopię wniosku o urlop w ramach turnusu rehabilitacyjnego, a zatem w jakiś sposób miała dostęp do dokumentów pozwanego w tym przedmiocie. Nie złożyła jednak wniosku lekarza o skierowanie na turnus rehabilitacyjny. Nadto na dowód

złożenia w/w wniosku M. K. mogła pozyskać zaświadczenie od lekarza opiekującego się powódką, że wystawiał taki wniosek.

Sąd meriti nie uwzględnił wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego specjalisty ds. rachunkowości na okoliczność wysokości ekwiwalentów za materiały biurowe, korzystanie z Internetu, za obuwie i pranie odzieży. Wysokość tych świadczeń wynikała bowiem z obowiązującego u pracodawcy Regulaminu Wynagradzania.

Oddaleniu podlegały wnioski dowodowe pełnomocnika powódki zgłoszone w piśmie procesowym z dnia 8 kwietnia 2015 roku. Przede wszystkim zawodowy pełnomocnik powódki nie wskazał konkretnie, co wnioskowanymi dokumentami chce udowodnić. Zdaniem Sądu meriti niezrozumiałe jest np. żądanie przedstawienia „raportów dotyczących sytuacji finansowej pozwanego” i to na okoliczność ustalenia zasadności zarzutów kierowanych przez pozwanego w wypowiedzeniu umowy o pracę oraz wiarygodności twierdzeń pozwanego i wnioskowanych przez niego świadków. Nadto odnośnie bilingów rozmów, powódka przyznała w piśmie procesowym, że wykonywała poza godzinami pracy telefony do współpracowników. Kwestie dotyczące mycia okien pozostają bez związku ze sprawą. Odnośnie protokołów związków zawodowych, pozwany nie podnosił, że opierał się na takich dokumentach podejmując decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce. Ustalono, że toczyły się rozmowy ustne pomiędzy przedstawicielami związków a dyrekcją w sprawie zastrzeżeń do pracy powódki. Powódka mogła wnioskować o przesychanie w charakterze świadków przedstawicieli związku zawodowego, jeżeli była przekonana, że nie występowali oni z zastrzeżeniami do powódki. Pozwany nie powoływał się również na jakikolwiek dokumenty z rozmów dyscyplinujących powódkę, nie twierdził, że takowe były sporządzane.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy zważył, że roszczenie powódki w części zasługuje na uwzględnienie.

Sąd meriti wskazał, że podstawą zasądzenia na rzecz powódki kwoty 500 zł są przepisy o bezpodstawnym wzbogaceniu. Zgodnie z art. 405 k.c. kto bez podstawy prawnej uzyskał korzyść majątkową kosztem innej osoby, obowiązany jest do wydania korzyści w naturze, a gdyby to nie było możliwe do zwrotu jej wartości. Powódka uiściła z własnych środków zaliczkę dla jednego z pracowników pozwanego w ramach powierzonego jej obowiązku rozliczenia i wypłaty wynagrodzeń. Pozwany potrącił z wynagrodzenia tego pracownika wypłaconą przez powódkę kwotę, tym samym stając się jej kosztem bezpodstawnie wzbogacony.

Sąd Rejonowy zasądził ustawowe odsetki w kwocie 29,63 zł., na podstawie art. 213 § 2 k.p.c., zgodnie z którym sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że uznanie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa.

Sąd zasądził odsetki od kwoty 500 zł oraz skapitalizowane odsetki od dnia zgłoszenia roszczenia (pismo z dnia 2 marca 2015 roku.), na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd I instancji odnosząc się do dyspozycji art. 32 § 1 pkt. 3 k. p. i art. 30 § 3 i 4 k. p. wskazał, że pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, wskazując przyczynę wypowiedzenia. Pierwsze dwie przyczyny zostały sformułowane ogólnikowo i nie znajdują umiejscowienia w dokonanych ustaleniach faktycznych. Natomiast potwierdziły się zarzuty braku zdolności interpersonalnych po stronie powódki, wymaganych na zajmowanym stanowisku oraz fakt naruszania dóbr osobistych podległego personelu. Okolicznością przyznaną przez powódkę było zaistnienie konfliktu w kierowanym przez nią zespole, czego wyrazem był podział personelu na dwie grupy, jedną występującą z poparciem dla powódki, a drugą z prośbą o pozbawienie jej funkcji brygadzystki. Sytuacja ta niekorzystnie wpływała na funkcjonowanie zespołu pracowniczego, a także w złym świetle stawiała pracodawcę. Podjęto zatem działania zmierzające do wyjaśnienia przyczyn konfliktu oraz jego rozwiązania. W ocenie Sądu Rejonowego, dokonane ustalenia faktyczne pozwalają przypisać powódce brak zdolności interpersonalnych, co wyrażało się w nieumiejętności scalenia zespołu pracowniczego, a także należytej współpracy z przełożoną. Powódka kwestionowała decyzje przełożonej i wkraczała w jej kompetencje. Podniesionym głosem wydawała polecenia, niekiedy były one chaotyczne, co wyrażało się w przerywaniu pracownikowi zadania i przenoszeniu go na inny odcinek pracy. Powódka kontaktowała się z pracownikami w sprawach służbowych w czasie, kiedy przebywali poza zakładem

pracy, choć obiektywnie nie było takiej konieczności. Powódka zakłócała pracownikom przerwę śniadaniową, planując w jej czasie zadania. Podśluchiwała pracowników, jednego z nich uderzyła w rękę.

Zdaniem Sądu I instancji z dokonanych ustaleń wynika, że nie można powódce zarzucić braku staranności, dokładności i zaangażowania się w powierzone jej zadania. Powódce, osobie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności powierzono zadanie zarządzania zespołem pracowników, również niepełnosprawnych. Mimo starań powódka nie podołała temu zadaniu, z przyczyn być może od niej niezależnych, biorąc pod uwagę ograniczenia wynikające z niepełnosprawności. Nie stanowi to jednak uzasadnionej podstawy uznania dokonanego wypowiedzenia za wadliwe. Wypowiedzenie umowy o pracę jest bowiem zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy i dla swojej skuteczności nie wymaga zaistnienia nadzwyczajnych okoliczności. Co więcej przyczyny leżące u podstaw decyzji pracodawcy nie muszą być nawet zawinione przez pracownika.

Sąd Rejonowy przytaczając treść z art. 45 § 1 k. p. wskazał, że przesłanki tegoż przepisu nie zostały spełnione. Powództwo zatem należało oddalić.

Sąd zwrócił uwagę, że zgodnie z § 9 obowiązującego u pozwanego Regulaminu Wynagradzania pracownikowi może zostać przyznana miesięczna nagroda uznaniowa w kwocie do 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika. (...) Pracownikom liniowym nagrodę przyznaje Dyrektor Oddziału na wniosek Kierownika Obiektu, pracownikom administracyjnym i nadzoru nagrodę przyznaje Członek Zarządu na wniosek Dyrektora.

Bezasadny jest zarzut powódki, że pozwany naruszył przepisu Regulaminu Wynagrodzenia, bowiem o premię dla powódki wnioskował kierownik obiektu, a nie dyrektor oddziału. W ocenie Sądu Rejonowego dyrektor oddziału miał prawo zasięgać opinii bezpośredniego przełożonego przy naliczaniu premii, była to kwestia uzgodnień pomiędzy tymi osobami. Z dokonanych ustaleń wynika, że powódka w toku zatrudnienia na stanowisku kierownika otrzymywała trzy rodzaje premii: za budżet, za jakość oraz nagrodę uznaniową, natomiast jako brygadzystka nabywała wyłącznie prawo do nagrody uznaniowej. Brak było podstaw do zasądzenia na rzecz powódki wyrównania nagrody uznaniowej do pełnej wysokości (do 30%) wynagrodzenia zasadniczego, bowiem ten składnik wynagrodzenia powódki nie miał charakteru roszczeniowego. O wypłacie nagrody oraz jej wysokości każdorazowo decydował pracodawca. Odnośnie premii za jakość i budżet, obowiązujący u pozwanego Regulamin Wynagrodzenia nie regulował tych składników wynagrodzenia. W ocenie Sądu wszystkie i te składniki nie miały charakteru roszczeniowego, a ich wysokość była uzależniona od oceny pracodawcy.

Zgodnie z art. 105 k.p. pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Przyznawanie nagród uznaniowych w myśl powołanego przepisu jest związane z zaangażowaniem pracownika, które podlega subiektywnej ocenie i weryfikacji pracodawcy. Niewykluczone jest przy tym, że zostaną uregulowane pewne wytyczne i kryteria (ogólne i niesprawdzalne) pozwalające ocenić, czy postawa danego pracownika uzasadnia przyznanie nagrody. Ostateczna decyzja o przyznaniu świadczenia pozostaje jednak w gestii pracodawcy. Przepisy prawa pracy nie definiują takich pojęć jak premia uznaniowa czy premia regulaminowa. Właściwszy wydaje się podział składników wynagrodzenia na te o charakterze roszczeniowym i nie roszczeniowym. O roszczeniowym charakterze świadczenia w ocenie Sądu nie przesądza jeszcze samo sformułowanie przez pracodawcę kryteriów, jakimi będzie się posiłkował podejmując decyzję o wypłacie świadczenia. W obecnych standardach prawa pracy, w szczególności w świetle przepisów o równym traktowaniu pracowników trudno sobie wyobrazić, aby pracodawca zatrudniający wielu pracowników nie podał jakichkolwiek przesłanek decydujących o wypłacie świadczeń o charakterze nieroszczeniowym (uznaniowym).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy Sąd I instancji wskazał, że łącząca strony umowa o pracę nie przewidywała konkretnych, mierzalnych kryteriów przyznania premii. Pewnymi wskazówkami (niemierzalnymi) było utrzymanie budżetu oraz jakości. O przyznaniu nagrody decydowała faktycznie ocena przełożonego. Wypłatę tych premii każdorazowo poprzedzała decyzja pracodawcy. Premie te w ocenie Sądu nie miały charakteru roszczeniowego.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w toku całego zatrudnienia powódka otrzymywała zarówno nagrody uznaniowe jak i premie za jakość i budżet. W toku zatrudnienia powódka nie kwestionowała wysokości tych składników, choć jak sama przyznała niekiedy upominała się skutecznie o nieprawidłowo naliczone wynagrodzenie. Powódka nie wykazała, że istniały podstawy do przyznania jej premii oraz nagrody w maksymalnej wysokości.

Zgodnie z art. 97 § 1, 2 i 2 (1) k. p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Powódka reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika procesowego nie wykazała, że przed wystąpieniem na drogę procesu wyczerpała tryb, o którym mowa w cytowanym powyżej przepisie. Nadto roszczenie jest merytorycznie niezasadne, bowiem pozwany prawidłowo rozliczył urlop wypoczynkowy powódki.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (D. U. Nr 123, poz. 776 ze zm.) osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku, z zastrzeżeniem art. 10 F ust 1 pkt 2.

Zgodnie z § 1 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym z dnia 22 maja 2003 r. (Dz. U. Nr 00, poz. 927) pracodawca udziela osobie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności zwolnienia od pracy na podstawie wniosku lekarza sprawującego opiekę nad tą osobą o skierowanie na turnus rehabilitacyjny. Wniosek lekarza określa rodzaj turnusu i czas jego trwania.

Roszczenie o ekwiwalent za urlop oraz sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie podlegało oddaleniu jako nieudowodnione. Powódka nie złożyła jakiegokolwiek dowodu na okoliczność, że wniosek o turnus rehabilitacyjny dla powódki wystawił lekarz opiekujący się powódką. Powódka mogła nie posiadać odpisu tego wniosku, ale w dokumentacji lekarskiej powódki lekarz musiał odnotować fakt wydania takiego skierowania. Powódka zgłosiła roszczenie w piśmie procesowym z dnia 2 marca 2015 roku, k. 138, kiedy to była reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika procesowego.

Na ostatniej rozprawie powódka złożyła kserokopię wniosku o urlop w ramach turnusu rehabilitacyjnego, a zatem w jakiś sposób miała dostęp do dokumentów pozwanego w tym przedmiocie. Brak jest jednak wniosku lekarza sprawującego opiekę nad powódką. W tym stanie rzeczy bez znaczenia jest okoliczność, że w systemie pozwany określił nieobecność powódki w pracy w dniach 1-14 sierpnia 2014 symbolem UR 18, pod którym oznacza się dodatkowy urlop dla osób niepełnosprawnych. Nie oznacza to bowiem, że był to urlop na turnus rehabilitacyjny. Urlopu w tych dniach nie można zatem potraktować jako zwolnienia od pracy, o którym mowa w powołanym art. 20 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych Tym samym niewykorzystany urlop powódki nie zwiększa się dodatkowo o 10 dni. Powódka nie nabywa prawa do ekwiwalentu pieniężnego za 10 dni urlopu.

Oddalono powództwo o sprostowanie świadectwa pracy w pozostałej części, bowiem powódka nie przedstawiła jakichkolwiek argumentów oraz dowodów na okoliczność, że wykorzystwała urlop dodatkowy w wymiarze 7 dni, a nie 10, jak wskazano w świadectwie pracy.

W ocenie Sądu I instancji brak było podstaw do zasądzenia na rzecz powódki ekwiwalentu za obuwie, pranie odzieży, używanie artykułów biurowych, korzystanie przez powódkę z własnego dostępu do Internetu bowiem świadczenia te na bieżąco były wypłacane. Pracodawca wypłacał je ryczałtowo w kwocie po 100 zł. miesięcznie, gdy powódka była brygadystką i po 300 zł. miesięcznie na stanowisku kierownika obiektu. Na listach płac świadczenie to było określone zbiorczą nazwą dodatek BHP i nie było oskładkowane. Powódka wskazała, że dodatek BHP był powódce wypłacany tytułem szkolenia pracowników. Twierdzenia powódki są bezpodstawne. Obowiązek przeprowadzania szkoleń stanowiskowych podległych pracowników mieścił się w zakresie zwykłych obowiązków kierownika czy brygadzysty jako osób sprawujących nadzór nad pracownikami. Za te czynności powódka otrzymywała wynagrodzenie za pracę, od którego są odprowadzane składki i podatki. Prawo do spornych świadczeń zostało uregulowane w § 8 Regulaminu Wynagrodzenia, k. 81 v. oraz Aneksie z dnia 16 grudnia 2010 roku, k. 87. Powódka otrzymywała łącznie kwotę wyższą, niż przewidywały obowiązujące u pracodawcy regulacje.

Zdaniem Sądu Rejonowego, brak było również podstaw do zasądzenia na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego od strony przeciwnej, bowiem zasądzone na rzecz powódki kwoty nie były objęte pierwotnie roszczeniem zgłoszonym w pozwie. Niniejszym pozwem powódka dochodziła odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz ekwiwalentów i premii w łącznej kwocie 4.883 zł. (wartość przedmiotu sporu) W toku uzupełniania braków formalnych pozwu powódka złożyła pismo, w którym wskazała wartość przedmiotu sporu. Roszczenia zgłoszone w tym piśmie – k 59 zostały oddalone w całości. Brak zatem było podstaw do zastosowania reguły wynikającej z art. 100 KPC.

Powyższe orzeczenie w zakresie pkt I 2 w części dotyczącej ustalenia daty początkowej naliczenia odsetek za opóźnienia od kwoty 500 zł zasądzonej na rzecz powódki oraz w całości pkt III zaskarżył pełnomocnik strony powodowej.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. odnośnie roszczenia o odszkodowanie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

a) art. 30 § 4 k.p. poprzez błędną wykładnię skutkującą uznaniem, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były rzeczywiste, podczas gdy tak dalece odbiegają od rzeczywistych motywów działania pracodawcy, że należało uznać je za pozorne;

b) art. 45 § 1 k.p., przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w wyniku przyjęcia, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów prawa pracy;

c) art. 8 k.p., przez jego niezastosowanie i pominięcie oceny zgodności wypowiedzenia umowy o pracę z zasadami współzycia społecznego w sytuacji, gdy w okolicznościach przedmiotowej sprawy wypowiedzenie powódce stosunku pracy nastąpiło bez uprzedniego ustalenia i zbadania sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów oceny pracowników, co uzasadnia naruszenie zasady wzajemnej lojalności w relacjach pracownik pracodawca oraz wskazuje na celowe działanie pozwanego ukierunkowane na eliminację pracownika;

2. naruszenie przepisów postępowania, mające wpływ na wynik sprawy, to jest

a) art. 217 § 3 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego strony powodowej zawartego w piśmie procesowym z dnia 8 kwietnia 2015 roku o załączenie przez pozwanego do akt sprawy bilingów połączeń z telefonu służbowego powódki na okoliczność ustalenia czy przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pozwanego była rzeczywista. Okoliczność, iż powódka przyznała że wykonywała telefony do pracowników poza godzinami ich pracy nie powoduje

bezasadności zgłoszonego wniosku albowiem zestawienia połączeń pozwoliłoby na ustalenie częstotliwości takich połączeń co ma znaczenie dla oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę;

b) art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. przez:

- ustalenie stanu faktycznego z pominięciem istotnych dowodów w szczególności dowodu z dokumentów w postaci znajdujących się w aktach notatek służbowych sporządzanych przez powódkę, w szczególności notatka służbowa – raport z dnia 16 kwietnia 2014 roku, świadczących o tym, że powódka kierowała do swojej przełożonej – kierownik I. A. (1) prośby o podjęcie rozmów i wyjaśnienie zaistniałych sytuacji, w których podwładni nie stosowali się do poleceń powódki, co przeczy ustaleniom Sądu, że powódka nie wykazywała umiejętności scalania zespołu oraz należytej współpracy z przełożoną;

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez dokonanie tej oceny w sposób niezgodny z zasadami logicznego myślenia i spójnego wewnętrznemu rozumowania prowadzące do ustalenia, iż powódka nie posiada zdolności interpersonalnych oraz że dopuściła się naruszenia dóbr osobistych pracowników jej podległych podczas gdy z zeznań świadków zgłoszonych przez stronę powodową, którym to zeznaniom Sąd I instancji nie odmówił wiarygodności, wynika, iż powódka w sposób należyty wykonywała swoje obowiązki również w zakresie relacji z podwładnymi jej pracownikami, a więc nie wykazywała braku umiejętności interpersonalnych;

- ustalenie, iż powódka w nieprawidłowy sposób zarządzała podwładnymi, podczas gdy do obowiązków powódki jako brygadzysty należała kontrola i nadzór nad pracownikami, a kwestia zarządzania należała do kierownika obiektu;

- przyznanie wiarygodności zeznaniom świadka I. A. (1) w zakresie w jakim wskazał, że powódka powinna zarządzać pracownikami, podczas gdy do obowiązków brygadzysty należała kontrola i nadzór a zarządzanie do kierownika obiektu;

- ustalenie, z pominięciem twierdzeń powódki i brakiem oceny ich wiarygodności w tym zakresie, iż powódka objęła stanowisko brygadzysty w wyniku decyzji pracodawcy, podczas gdy z twierdzeń powódki wynika, iż do zmiany stanowiska doszło z jej woli;

- uznanie, że wykonywanie przez powódkę telefonów do pracowników poza godzinami pracy czyni zasadnym wypowiedzenie jej stosunku pracy, w sytuacji gdy z twierdzeń powódki oraz zeznań świadków wynika, iż czyniła tak w uzasadnionych przypadkach, gdy było to niezbędne np. w związku ze zmianą grafiku lub nieobecnością w pracy pracownika, a zatem nie można z tego tytułu przypisać powódce zarzutu uzasadniającego rozwiązanie stosunku pracy;

- pominięcie okoliczności, iż „konflikt” powódki z przełożoną wynikał z negatywnego nastawienia przełożonej do powódki, która tolerowała nieprawidłowe zachowanie pracowników podległych powódce;

- przyznanie wiarygodności zeznaniom świadka A. N. (1), która podała „nie zdarzyło się bym nie wykonała poleceń powódki. Ja wiem co do mnie należy. W. to samo praktycznie codziennie”, podczas gdy z zeznań świadka A. P. wynika, iż pracownica ta nie wywiązywała się ze swoich obowiązków;

- oparcie ustaleń faktycznych w znacznej mierze na zeznaniach świadków strony pozwanej, z pominięciem zeznań świadków zgłoszonych przez stronę powodową, podczas gdy świadkowie pozwanego jako jego pracownicy mają interes w tym by zeznawać na jego korzyść a świadkowie strony powodowej albo nigdy nie byli pracownikami pozwanego - A. P. albo nie są już zatrudnieni w firmie (...) - E. K. (2), A. M., M. W. (2);

b. art. 328 § 2 k.p.c., przez jego pominięcie i niesporządzenie uzasadnienia w zakresie wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;

II. odnośnie roszczenia o wypłatę premii:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 105 k.p. poprzez błędną jego wykładnię skutkującą uznaniem, iż zarówno premie otrzymywane przez powódkę na stanowisku kierowniczym jak i ta otrzymywana na stanowisku brygadzysty nie miały charakteru roszczeniowego podczas gdy powódka pełniąc stanowisko kierownika otrzymywała: „premię za budżet”, „premię za jakość usługi” oraz „premię uznaniową” natomiast jako brygadzista „premię uznaniową”;

2. naruszenie przepisów postępowania, mające wpływ na wynik sprawy, to jest:

a) art. 217 § 3 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków dowodowych strony powodowej zawartych w piśmie procesowym z dnia 8 kwietnia 2015 roku w sytuacji gdy powoływane wnioski miały na celu wyjaśnienie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia w sprawie w szczególności w zakresie oceny zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę oraz oceny zeznań świadków strony pozwanej pod kątem przesłanek pozwalających na przyznanie powódce wszystkich rodzajów premii i oceny wiarygodności świadków J. Ż. (2) i P. O. (1), którzy wskazali, że premia zależna była od sytuacji finansowej danego obiektu (stąd wniosek o raporty dotyczące sytuacji finansowej pozwanego w okresie od marca 2014 roku do końca września 2014 roku dotyczących obiektu Szpital im. (...) w Ł. oraz dotyczących obiektu Szpitala im. WAM w Ł. za miesiące luty 2012 roku, lipiec 2012 roku, wrzesień 2012 roku oraz za okres od maja do sierpnia 2013 roku);

b) art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. przez:

- pozostawienie bez rozpoznania wniosku dowodowego w postaci dopuszczenia dowodu z opinii biegłego specjalisty na okoliczność ustalenia ile dni urlopu wypoczynkowego oraz dodatkowego przysługiwało powódce, ile z nich zostało wykorzystanych a za ile zapłacono ekwiwalent i czy został on naliczony w prawidłowej wysokości, kwoty należnej powódce tytułem ekwiwalentu za 11 dni urlopu oraz ustalenia wysokości premii należnych powódce;

- pominięcie okoliczności, iż obniżanie bądź brak wypłacania powódce premii na stanowisku brygadzysty zbiegło się w czasie z pogorszeniem relacji pracowniczych co daje podstawę do uznania, iż pozwany stosował bezprawne kryteria w przyznawaniu tych składników wynagrodzenia, tym bardziej, że jak wynika z zeznań powódki oraz zeznań świadków pozwanego - kadry zarządzającej do przyznania premii typował kierownik obiektu (choć zgodnie z postanowieniami § 9 pkt 2 regulaminu wynagradzania premia ta powinna być w tym czasie przyznawana przez członka zarządu na wniosek dyrektora), którym była skonfliktowana z powódką I. A. (1);

- uznanie, iż kwestie dotyczące mycia okien pozostają bez związku ze sprawą, podczas gdy okoliczność, że okna były myte przez pracowników pozwanego, a nie jedynie przez firmę zewnętrzną (jak wynika z wyjaśnień świadka J. Ż. (2)) pozwalała pozwanemu poczynić duże oszczędności w budżecie, co bezpośrednio winno wpływać na wypłatę i wysokość premii otrzymywanych przez kierowników obiektów i brygadzystów;

- dokonanie ustaleń w zakresie wysokości otrzymywanych przez powódkę premii w oparciu o dokument prywatny tj. zestawienie sporządzone przez pełnomocnika pozwanego, podczas gdy treść dokumentów (...) wskazuje na inne kwoty premii wypłaconych powódce;

- błąd w ustaleniach faktycznych w zakresie otrzymanych przez powódkę premii np. ustalenie, iż powódka nie otrzymała za styczeń 2014 roku premii za budżet, podczas gdy ze znajdujących się w aktach sprawy dokumentów w postaci druków (...) oraz rocznych zestawień wynagrodzeń wynikają inne informacje;

- błąd w ustaleniach faktycznych skutkujący uznaniem, że w okresie marzec-grudzień 2014 roku powódka nie otrzymała premii za jakość usługi i premii za budżet, podczas gdy w tym okresie powódka świadczyła pracę na stanowisku brygadzystki i zgodnie z umową o pracę te rodzaje premii jej nie przysługiwały, co daje asumpt do uznania, iż Sąd Rejonowy nie rozróżnia premii należnych na stanowisku kierownika a brygadzysty;

- pominięcie okoliczności, iż pozwany dokonywał wypłat premii wbrew postanowieniom umów o pracę tj. były miesiące gdy powódka bez uzasadnienia nie otrzymywała pewnych składników premii, podczas gdy inne składniki

premier były wypłacone w wyższej wysokości niż przysługująca. Tytułem przykładu można wskazać miesiąc grudzień 2013 roku (premia wypłacona w lutym 2014 roku) gdzie powódka nie otrzymała premii uznaniowej a premię za jakość usługi zamiast w wysokości 450 zł otrzymała w wysokości 750 zł oraz miesiąc listopad 2013 roku (premia wypłacona w styczniu 2014 roku) gdy powódka otrzymała premię uznaniową w wysokości 150 zł, za jakość usługi 750 zł i za budżet 750 zł, podczas gdy zgodnie z umową powinna otrzymać 300 zł premii uznaniowej, 450 zł premii za jakość usługi;

c) art. 328 § 2 k.p.c., przez lakoniczne uzasadnienie rozstrzygnięcia w tym zakresie;

III. odnośnie roszczenia o wypłatę ekwiwalentu za obuwie, pranie odzieży, używanie artykułów biurowych, korzystanie przez powódkę z własnego dostępu do Internetu:

1. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. poprzez:

- dowolną a nie swobodną ocenę dowodu z zeznań powódki skutkującą uznaniem, iż kwoty wskazane w umowach o pracę na stanowisku brygadzysty i stanowisku kierownika jako „dodatek BHP” obejmowały ekwiwalenty dochodzone przez powódkę, podczas gdy prawidłowa ocena winna prowadzić do uznania, iż były to dodatki za prowadzenie przez brygadzystę i kierownika szkoleń stanowiskowych;

- pominięcie okoliczności wynikających ze znajdujących się w aktach sprawy druków (...) za okres od października do grudnia 2011 roku oraz od kwietnia do września 2014 roku, zgodnie z którymi powódka otrzymała zarówno „dodatek bhp” wynikający z umowy o pracę jak i ekwiwalenty wskazane w regulaminie wynagradzania tj. w okresie od kwietnia do września 2014 roku powódka oprócz 100 zł otrzymała ekwiwalent za obuwie w wysokości 3zł, co czyni bezzasadnym uznanie Sądu, że „dodatek bhp” wskazany w postanowieniach umów konsumował ekwiwalenty wskazane w § 8 regulaminu wynagradzania;

- błędne ustalenie, iż przeprowadzanie szkoleń stanowiskowych było obowiązkiem powódki jako brygadzysty a przeprowadzanie szkoleń ogólnych, stanowiskowych i prowadzenie dokumentacji z tym związanych należało do obowiązków kierownika, za które powódka otrzymywała wynagrodzenie, podczas gdy okoliczność taka nie wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego;

IV. co do ustalenia daty odsetek za opóźnienie od zasądzonej na rzecz powódki kwoty w wysokości 500 zł:

1. naruszenie przepisu prawa materialnego tj. art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego błędną wykładnię skutkującą zasądzeniem odsetek od daty późniejszej niż dzień wymagalności zwrotu zasądzonej kwoty;

2. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy tj.

a) art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie okoliczności, iż pozwany miał wiedzę o pozostawaniu w zwłoce z wypłatą kwoty zasądzonej wyrokiem na rzecz powódki kwoty albowiem roszczenia w tym zakresie powódka kierowała do pozwanego na drodze postępowania przesądowego;

b) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sprzeczność uzasadnienia w zakresie ustalenia daty początkowej odsetek od zasądzonej na rzecz powódki kwoty 500 zł z treścią pkt I 1 sentencji wyroku;

V. odnośnie roszczenia o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystane 11 dni urlopu wypoczynkowego:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 20 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721) poprzez jego niezastosowanie w sytuacji zaistnienia przesłanek do takiego zastosowania, skutkujące uznaniem, iż pozwany w prawidłowy sposób „rozliczył” okres w jakim powódka przebywała na turnusie rehabilitacyjnym jako dni urlopu wypoczynkowego oraz tzw. dodatkowego urlopu, podczas gdy okres ten należało w znacznej części potraktować jako przysługujące powódce płatne dni wolne;

2. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy tj.:

a) art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 232 k.p.c. poprzez obciążenie powódki ciężarem wykazania, że złożyła pozwanemu wniosek lekarza sprawującego nad nią opiekę o skierowanie na turnus rehabilitacyjny, w sytuacji gdy bezsporną okolicznością jest, że powódka w takim turnusie uczestniczyła, nadto turnus był organizowany przez pracodawcę a dodatkowo powódka otrzymała od pozwanego dofinansowanie za pobyt na turnusie rehabilitacyjnym - co potwierdzają dokumenty w postaci kat wynagrodzeń powódki;

b) art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. poprzez:

1. pominięcie okoliczności, iż we wniosku urlopowym powódka wyraźnie zaznaczyła że za okres od 30 lipca 2014 roku do 13 sierpnia 2014 roku wnosi o przyznanie „urlopu” na turnus rehabilitacyjny w ramach 21 dni wolnych w roku należnych osobom z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności;

2. odmówienie wiarygodności zeznań powódki, w których podała, iż wszystkie wymagane dokumenty złożone były w biurze pozwanego przed wyjazdem na turnus rehabilitacyjny, podczas gdy logiczna ocena całokształtu materiału dowodowego tj. okoliczność, iż powódka uczestniczyła w turnusie a pracodawca wypłacił dofinansowanie za ten wyjazd winna prowadzić do uznania, iż powódka dopełniła wszelkich formalności by wyjazd ten uznać za turnus rehabilitacyjny, na który przysługują powódce płatne dni wolne od pracy;

3. uznanie, iż pozwany prawidłowo rozliczył okres od 1 do 14 sierpnia 2014 roku jako urlop wypoczynkowy oraz tzw. urlop dodatkowy powódki, w sytuacji okres ten wynoszący 11 dni pracujących winien być potraktowany jako płatne dni wolne od pi

Ponadto pełnomocnik powódki wniosła o dopuszczenie dowodu z załączonego dokumentu w postaci karty wizyty pacjenta na okoliczność ustalenia, iż powódka w dniu 8 maja 2014 roku odbyła wizytę u lekarza POZ w celu wypełnienia wniosku o turnus rehabilitacyjny. W ocenie skarżącej, konieczność dopuszczenia tego dowodu ujawniła się w związku z argumentacją Sądu I instancji zawartą w uzasadnieniu wyroku, choć okoliczność na jaką wskazuje przedłożony dokument można wywieść z prawidłowo przeprowadzonej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania przed Sądem Rejonowym.

VI. odnośnie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy:

1. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. poprzez:

- pominięcie okoliczności, iż powódka kierowała do pozwanego wniosek o sprostowanie świadectwa pracy i wyjaśnienie liczby dni urlopu wypoczynkowego i rehabilitacyjnego, co potwierdza pismo z dnia 16 stycznia 2015 roku;

- błędne ustalenie, iż powódka nie wykazała, iż wykorzystwała urlop wypoczynkowy oraz tzw. dodatkowy urlop w wymiarze w jakim zgłosiła roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy, podczas gdy okoliczność nieprawidłowego określenia wykorzystanego przez powódkę urlopu wynika z nieprawidłowego rozliczenia okresu w jakim powódka przebywała na turnusie rehabilitacyjnym i błędne uznanie, iż okres ten należy traktować jako tzw. dodatkowy urlop, podczas gdy przepisy materialne nakazują rozliczenie takiego pobytu jako płatnych dni wolnych od pracy.

Mając powyższe na uwadze skarżąca wniosła o zmianę orzeczenia poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję według norm przepisanych, alternatywnie wniosła o uchylenie wyroku Sądu I instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu wraz z zasądzeniem na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

W dniu 27 maja 2016 roku pełnomocnik pozwanego złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, według norm przepisanych.

W dniu 29 czerwca 2016 roku pełnomocnik powódki złożył pismo, w którym wniósł z ostrożności procesowej, w przypadku oddalenia apelacji, o nieobciążanie powódki kosztami procesu i zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu apelacyjnym. Wskazała, że obecnie sytuacja powódki jest ciężka. Aktualnie nie pracuje, jest zarejestrowana w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna. Pozostaje ona w wspólnym gospodarstwie domowym z mężem, który z tytułu pracy osiąga wynagrodzenia w wysokości 1800 zł netto. Po uregulowaniu koniecznych comiesięcznych opłat nie jest możliwe poczynienie oszczędności, z których ewentualnie mogłyby być poniesione koszty postępowania.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja jedynie częściowo zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, iż pełnomocnik powódki wskazał w apelacji, że zaskarża wyrok m.in. w punkcie I.2 , „w części dotyczącej ustalenia daty początkowej naliczania odsetek za opóźnienie od kwoty 500 zł zasądzonej na rzecz powódki”. Oczywistym jest, co wynika wprost z wyroku, że orzeczenie w zakresie wskazywanej kwoty 500 zł i zasądzonych od niej odsetek jest zawarte w punkcie I.1. wyroku. Z uwagi na doprecyzowanie przez pełnomocnika w samych zarzutach apelacyjnych, jak i szczegółowe uzasadnienie w tym zakresie znajdujące się w apelacji, należy uznać, że pełnomocnik powódki jedynie na skutek oczywistej omyłki wskazał jako skarżony punkt wyroku I.2. zamiast I.1..

Kolejnym elementem, na który Sąd Okręgowy chciałby zwrócić uwagę, zanim uzasadni swoje stanowisko co do meritum, jest kwestia granic apelacji. Wskazać należy, że w myśl art. 378 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji. Tym samym w granicach zaskarżenia sąd odwoławczy jest uprawniony do merytorycznego rozpoznania sprawy. Oznacza to, że może dokonywać własnych ustaleń faktycznych prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym w I instancji (art. 381 i 382 k.p.c.). Do przyjętych ustaleń faktycznych może zastosować właściwe przepisy prawa materialnego niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji, będąc ewentualnie związanym oceną prawną lub uchwałą SN (art. 386 § 6, art. 398²⁰ i 390 § 2 k.p.c.). Nadto Sąd odwoławczy nie jest związany przedstawionymi w apelacji zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go jedynie zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego (uchw. SN (7) z 31.1.2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008, Nr 6, poz. 55; zob. też post. SN z 16.6.2004 r., I CZ 40/04, L.; wyr. SN z 6.6.2007 r., II PK 318/06, OSNAPiUS 2008, Nr 23-24, poz. 344). Te natomiast na gruncie rozpoznawanej sprawy wskazywały na nieprawidłową ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego co do oceny udziału powódki w turnusie rehabilitacyjnym w okresie od dnia 30 lipca do 13 sierpnia 2014 roku, wykorzystania przed sądowej drogi dotyczącej sprostowania świadectwa pracy czy też ekwiwalentów za pranie odzieży roboczej oraz ekwiwalentu za używanie własnych materiałów biurowych. Tak więc Sąd Okręgowy był uprawniony do poczynienia własnych wszechstronnych ustaleń w tym przedmiocie, zarówno przy uwzględnieniu twierdzeń stron, jak i wszelkich niezbędnych dowodów.

Mając na uwadze zarzuty apelacji w kwestii spornej i uznając konieczność uzupełnienia materiału dowodowego Sąd Okręgowy w Łodzi, na rozprawie apelacyjnej w dniu 7 lipca 2016 roku zobowiązał pełnomocnika strony pozwanej do szczegółowego ustosunkowania się do wyliczeń zawartych w piśmie procesowym powódki z 15 grudnia 2015 roku k. 400-404, w zakresie roszczeń dochodzonych z tytułu ekwiwalentów za obuwie, pranie odzieży, używanie artykułów biurowych, korzystania z własnego dostępu do internetu oraz wskazania szczegółowo, w jakich okresach zgadza się z dokonanym wyliczeniem, w jakich okresach nie i wówczas dokonanie własnego wyliczenia.

Pozwany pismem z dnia 14 lipca 2016 roku podtrzymał stanowisko, że wszystkie ekwiwalenty przewidziane w Regulaminie pracy i Regulaminie wynagradzania zostały skonsumowane przez przewidziany w umowie o pracę ekwiwalent BHP w zryczałtowanej wysokości. Na wypadek uznania przez Sąd, że obowiązek wypłaty ekwiwalentu

BHP był niezależny od obowiązku wypłaty ekwiwalentów przewidzianych w Regulaminie pracy i Regulaminie wynagradzania, pozwany podniósł, iż w zakresie roszczenia o ekwiwalent pieniężny na zakup obuwia roboczego jest ono w całości bezzasadne. Do pracowników administracyjnych nie znajduje zastosowanie § 17 Załącznika nr 1 do Regulaminu pracy, na podstawie którego pracownikom zatrudnionym przy pracach sprzątających przysługuje ekwiwalent pieniężny na zakup obuwia roboczego. W zakresie roszczenia o ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej powódka, mogła otrzymywać ekwiwalent, jedynie w okresie, w którym była zatrudniona na stanowisku brygadzysty, tj. w okresie od dnia 10 marca 2014 roku do dnia 30 września 2014 roku. W zakresie roszczenia o ekwiwalent za używanie własnych materiałów biurowych przez pracowników administracyjnych, przysługuje tylko pracownikom administracyjnym. Zatem jedynie w okresie, kiedy powódka była zatrudniona na stanowisku kierownika obiektu, powódce przysługiwał ekwiwalent za używanie własnych materiałów biurowych. W zakresie roszczenia o ekwiwalent za korzystanie z własnego dostępu do Internetu pozwany wskazał, że z materiału dowodowego wynika, że ograniczenia w dostępie do Internetu w miejscu pracy dotyczyły jedynie okresu styczeń-luty 2012 roku. Tym samym ekwiwalent w przypadku powódki wyniósłby 100 zł. W pozostałym okresie powódka nie zgłaszała problemów z dostępem do Internetu w miejscu pracy, tym samym za korzystanie z własnego dostępu do Internetu nie mógł przysługiwać jej ekwiwalent. Pozwany nie kwestionował wyliczeń zawartych w pkt II ust. 6 pisma procesowego powódki z dnia 15 grudnia 2015 roku (pismo z dnia 14 lipca 2016 roku k. 563 - 565).

Z kolei przy piśmie z dnia 18 lipca 2016 roku strona powodowa złożyła kserokopię faktury VAT dotyczącą zapłaty za turnus rehabilitacyjny powódki zorganizowany przez pozwanego w okresie od 30 lipca do 13 sierpnia 2014 roku (faktura VAT k. 571)

Sąd Okręgowy na rozprawie apelacyjnej w dniu 19 lipca 2016 zobowiązał pełnomocnika pozwanego do złożenia w terminie 21 dni pełnych akt osobowych powódki wraz z wydanym jej świadectwem pracy, wnioskiem o jego sprostowanie, wnioskami o urlopy, w tym wnioskiem o udzielenie urlopu na sporny okres w okresie od 30 lipca do 13 sierpnia 2014 roku, ustosunkowania się do złożonej przez powódkę faktury z 31 lipca 2014 roku, w szczególności wskazania na jakiej podstawie powódka została zakwalifikowana na turnus rehabilitacyjny organizowany przez pozwanego, na jakiej podstawie przyznano jej dofinansowanie z (...) pozwanego, złożenia wszelkiej dokumentacji potwierdzającej powyższe, w tym stosownego Regulaminu (...), wyliczenia w jakiej wysokości przysługiwałby powódce ekwiwalent za niewykorzystane 11 dni urlopu wypoczynkowego, gdyby jej roszczenie było zasadne, z podaniem szczegółowego sposobu wyliczenia

Pełnomocnik strony pozwanej poinformował, że całość akt osobowych została złożona przed Sądem I instancji wraz z odpowiedzią na pozew. Ponadto przedłożył świadectwo pracy, które zostało sporządzone po złożeniu akt do Sądu. Poinformował również, że do pozwanego nie wpłynął wniosek powódki o sprostowanie świadectwa pracy. Jednocześnie pozwany wskazał, że pracodawca nie kwestionuje prawdziwości faktury VAT (...) z dnia 31 lipca 2014 roku. Pozwany potwierdza uczestnictwo powódki w turnusie rehabilitacyjnym w terminie 30 lipca 2014 - 13 sierpnia 2014 roku. Pozwany nie dysponuje wnioskami urlopowymi powódki, w tym wnioskiem o udzielenie urlopu za sporny okres. Przepisy Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika, nie przewidują konieczności przechowywania wniosków urlopowych w aktach osobowych pracownika. Informacje o urlopach zostały odnotowane w kartach ewidencji czasu pracy, które zostały złożone w postępowaniu przed Sądem I instancji.

W dniu 5 września 2016 roku strona powodowa złożyła kserokopie wniosku o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 16 stycznia 2016 roku z prezentatą pozwanego świadcząca o przyjęciu ww. pisma w tym samym dniu (k.596).

W tym stanie rzeczy widząc dalszą konieczność uzupełnienia materiału dowodowego Sąd zobligował pozwanego do wskazania, na jakiej podstawie powódka została zakwalifikowana na turnus rehabilitacyjny organizowany przez pozwanego i na jakiej podstawie przyznano jej dofinansowanie z (...) pozwanego (zarządzenie k. 598)..

W odpowiedzi na powyższe pozwany wyjaśnił, że nie jest wiadome, na jakiej podstawie powódka została zakwalifikowana na turnus rehabilitacyjny organizowany przez pozwanego i na jakiej podstawie przyznano jej dofinansowanie z (...) pozwanego. Wobec braku dokumentów źródłowych potwierdzających spełnienie przez powódkę wymagań wydawać się może, że wyżej wymieniona sytuacja może być wynikiem omyłki pozwanego (pismo pozwanego k. 613).

Przechodząc do meritum Sąd Okręgowy rozpocznie swoje rozważania w pierwszej kolejności od uwzględnionych zarzutów apelacji.

I tak Sąd II instancji w pełni zgadza się z zarzutami skarżącego, iż Sąd Rejonowy nieprawidłowo ustalił datę odsetek ustawowych za opóźnienie od zasądzonej na rzecz powódki kwoty w wysokości 500 zł.

Art. 481 § 1 k.c. stanowi, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Z brzmienia tego przepisu wynika, że ustawowy obowiązek zapłaty odsetek za opóźnienie dotyczy wyłącznie długu pieniężnego, a więc takiej sytuacji, gdy przedmiotem zobowiązania jest suma pieniężna (por. wyrok SN z dnia 5 lipca 2001 r., II CKN 1101/00, LEX nr 551098). Bez znaczenia jest natomiast, czy suma pieniężna była przedmiotem zobowiązania od początku jego powstania (zobowiązanie pieniężne sensu stricto), czy też stała się tym przedmiotem później, w sytuacji tzw. zobowiązania niepieniężnego ze świadczeniem pieniężnym.

Z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych wynika, że w dniu 27 lutego 2014 roku powódka wypłaciła pracownikowi D. K. (1) w własnych środkach zaliczkę na wynagrodzenie w kwocie 500 zł. Powódka była bowiem zobowiązana do wypłaty zaliczek podległych pracownikom, na podstawie zestawienia przekazanego przez pracodawcę i ze środków przekazanych przez pracodawcę. Wypłata dla D. K. (1) nie była ujęta na liście, ale powódka wiedziała, że jest należna. Powódka przekazała J. Ż. rozliczenie, na którym zazaczyła, że wypłaciła D. K. kwotę 500 zł. Pozwany pomniejszył wynagrodzenie D. K. za luty 2014 roku o kwotę 500 zł. Z załączonego do sprawy dokumentu w postaci maila z dnia 28 lutego 2014 roku (k.417) wynika, że powódka poinformowała pozwanego o wypłacie kwoty 500 złotych na rzecz D. K. (1) tytułem wynagrodzenia oraz poprosiła o jak najszybszy zwrot wypłaconej sumy na jej konto. Pomimo tak wyartykułowanej prośby o zwrot wypłaconej przez powódkę pracownikowi kwoty 500 zł, pozwany nie dokonał zwrotu wyłożonych środków. Powyższy dokument potwierdza fakt wezwania pracodawcy do uregulowania wskazanej należności w dniu 28 lutego 2014 roku. W związku z tym zasadnym było zasądzenie kwoty 500 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia następnego tj. od dnia 1 marca 2014 roku, ponieważ od tej daty pozwany postawał już w zwłoce.

Brak było natomiast podstaw do zasądzenia odsetek od dnia 28 lutego 2014 roku, jak wносиła o to apelująca. W tej części Sąd Okręgowy apelację oddalił.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I. 1. w ten sposób, że zasądził od pozwanej Spółdzielni (...) w K. na rzecz M. K. (1) kwotę 500 złotych tytułem zwrotu poniesionych wydatków z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2014 roku do dnia zapłaty.

Przychylić należy się także do twierdzeń apelacji odnośnie roszczenia powódki o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystane 11 dni urlopu wypoczynkowego.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (D. U. Nr 123, poz. 776 ze zm.) osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku, z zastrzeżeniem art. 10 F ust 1 pkt 2.

Zgodnie z § 1 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym z dnia 22 maja 2003 roku (Dz. U. z 2003 roku, Nr 100, poz. 927) pracodawca **udziela** osobie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności zwolnienia od pracy na podstawie wniosku lekarza sprawującego opiekę nad tą osobą o skierowanie na turnus rehabilitacyjny. Wniosek lekarza określa rodzaj turnusu i czas jego trwania.

Z powyższych uregulowań wynika, że osoby niepełnosprawne są kierowane do uczestnictwa w turnusach rehabilitacyjnych na wniosek lekarza, pod którego opieką się znajdują (art. 10f ust. 1 pkt 2). Treść wniosku została sprecyzowana przez ustawodawcę we wzorze stanowiącym załącznik nr 2 do rozporządzenia w sprawie turnusów rehabilitacyjnych. Jednocześnie pewne dodatkowe elementy wniosku, których nie zawiera wzór załączony do wskazanego powyżej rozporządzenia, wprowadza § 1 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, z którego wynika, że wniosek lekarza powinien określać rodzaj turnusu i czas jego trwania. Zwłaszcza ten ostatni element wydaje się szczególnie istotny z punktu widzenia pracodawcy. Na podstawie wniosku przedłożonego przez pracownika niepełnosprawnego pracodawca jest zobowiązany udzielić zwolnienia od pracy. Należy zaznaczyć, że § 1 ust. 3 rozporządzenia z dnia 22 maja 2003 roku zobowiązuje niepełnosprawnego pracownika do przedstawienia skierowania na turnus rehabilitacyjny pracodawcy w takim terminie, który umożliwi zapewnienie normalnego toku w zakładzie pracy. Ustawodawca nie wskazuje jednak żadnych konkretnych terminów. Wydaje się, że pracownik niepełnosprawny powinien przedłożyć pracodawcy stosowne dokumenty uprawniające go do przedmiotowego zwolnienia niezwłocznie po ich otrzymaniu. Jednocześnie, w przeciwieństwie do urlopu wypoczynkowego, do turnusów rehabilitacyjnych nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy, co powoduje, że pracodawca w zasadzie nie został wyposażony w instrumenty, które pozwalałyby mu nie wyrazić zgody na odbycie turnusu rehabilitacyjnego przez niepełnosprawnego pracownika w terminie wskazanym w skierowaniu. Prawo do zwolnienia jest niezależne od urlopu wypoczynkowego, a więc pracodawcy nie mogą także żądać od pracowników niepełnosprawnych, aby wyjeżdżali na turnusy rehabilitacyjne w okresie urlopu wypoczynkowego. Pracownik za czas zwolnienia w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym zachowuje prawo do wynagrodzenia, które jest obliczane jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Z § 2 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym wynika, że podstawą wypłaty wynagrodzenia za czas zwolnienia jest przedłożony pracodawcy dokument, który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że faktycznie brak jest dowodu potwierdzającego, iż wniosek o turnus rehabilitacyjny dla powódki wystawił lekarz opiekujący się powódką. Jednak brak wskazanego dowodu nie uprawniał do przyjęcia – jak uczynił to Sąd Rejonowy - że urlopu powódki w okresie 30 lipca -13 sierpnia 2014 roku nie można potraktować jako zwolnienia od pracy, o którym mowa w powołanym art. 20 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W toku całego postępowania powódka konsekwentnie twierdziła, że taki wniosek złożyła stronie pozwanej, a zatem nie ma już do niego dostępu. Z kolei pozwana wskazywała, że nigdy takiego wniosku nie otrzymała. Należy jednak podkreślić, że strona pozwana twierdziła również, że powódka nie miała dofinansowania od pozwanej do turnusu rehabilitacyjnego i pełnomocnik pozwanej oświadczył, po okazaniu mu faktury zawierającej takie dofinansowanie, że pierwszy raz widzi taki dokument, ale go nie kwestionuje. Podobnie jak strona pozwana twierdziła, że powódka nie wyczerpała trybu w zakresie sprostowania świadectwa pracy, gdyż nie wystąpiła z takim wnioskiem do pozwanego, co okazało się twierdzeniem niezgodnym z rzeczywistością, gdyż powódka posiadała dokument wniosku o sprostowanie świadectwa pracy skierowany do pozwanego, z prezentatą pozwanego i datą jego złożenia.

Tym samym szereg ujawnionych w niniejszej sprawie okoliczności wskazywałyby natomiast, że faktycznie powódka musiała złożyć do pozwanego wniosek o turnus rehabilitacyjny wystawiony przez opiekującego się nią lekarza. Przede wszystkim powódka załączyła do akt sprawy kserokopię dokumentu w postaci karty wizyty pacjenta w (...) z dnia 8

maja 2014 roku, z którego to wynika, że celem wizyty było wypełnienie wniosku na turnus rehabilitacyjny. (k. 489). Ponadto powódka w dniu 25 lipca 2014 roku (k. 364) wystąpiła z wnioskiem o urlop wypoczynkowy z tytułu stopnia niepełnosprawności w terminie turnusu tj. od 30 lipca do 13 sierpnia 2014 roku- w ramach wolnych 21 dni w roku, natomiast w dniach 28-29 lipca i 14 sierpnia 2014 roku o urlop wypoczynkowy. (k. 364). W systemie zaś pozwany określił nieobecność powódki w pracy w dniach 1-14 sierpnia 2014 roku symbolem UR 18, który to oznacza dodatkowy urlop dla osób niepełnosprawnych. Istotnym był również fakt, że to pozwany organizował turnus rehabilitacyjny, w którym uczestniczyła powódka. Ponadto za powyższy turnus pracodawca wystawił fakturę VAT, z której to wynika, w jakim okresie i gdzie przebywała powódka na turnusie rehabilitacyjnym. Nadto, w fakturze tej (niekwestionowanej przez pełnomocnika pozwanego) podano, że pozwany dokonał dofinansowania do tego turnusu w kwocie 2850 zł z (...) (z całej kwoty 3700 zł), co jest zgodne z par. 5 pkt 7 i pkt 12.f Regulaminu (...) obowiązującego u pozwanego.

Wszystkie te dane z całą stanowczością uprawniają do stwierdzenia, że powódka, aby odbyć w okresie od 30 lipca do 13 sierpnia 2014 roku turnus rehabilitacyjny, organizowany i dofinansowany przez pozwanego, musiała wcześniej złożyć wymagany powyżej przytoczonymi przepisami stosowny wniosek od lekarza opiekującego się nią. Zatem czas nieobecności w tych dniach należało potraktować nie jako urlop wypoczynkowy, ale jako zwolnienie od pracy, o którym mowa w powołanym art. 20 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

A zatem powódka wykorzystała zwolnienie od pracy z art. 20 Ustawy w wymiarze 11 dni roboczych z 21 przysługujących w danym roku kalendarzowym.

Natomiast pracodawca błędnie 11 dni zwolnienia od pracy, o które wnioskowała powódka i którego to zwolnienia pozwany miał obowiązek jej udzielić, potraktował ten czas jako urlop wypoczynkowy. Konsekwencją czego było uznanie, iż powódka za 2014 roku wykorzystała 26 dni urlopu wypoczynkowego, co w realiach niniejszej sprawy nie mogło mieć miejsca. W związku z tym 11 dni roboczych na udział w turnusie rehabilitacyjnym winno być rozliczone z puli zwolnienia od pracy, zgodnie z dyspozycją art. 21 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (D. U. Nr 123, poz. 776 ze zm.), nie zaś - jak uczynił to pracodawca - z puli urlopu wypoczynkowego. A co za tym idzie powódka nie wykorzystała, jak wskazano błędnie w świadectwie pracy z dnia 31 grudnia 2014 roku, 26 dni urlopu wypoczynkowego, a jedynie 15 dni, co w pełni uzasadnia roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za 11 dni urlopu wypoczynkowego za 2014 rok.

Roszczenia o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop odnieść należy do art. 171 § 1 k.p.. Zgodnie z jego treścią w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego za nie wykorzystany urlop w dacie rozwiązania stosunku pracy. Zauważyć należy, że wysokość ekwiwalentu oblicza się na podstawie wynagrodzenia z okresu bezpośrednio poprzedzającego miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, chociażby ekwiwalent przysługiwał pracownikowi za urlopy należne za poprzednie lata pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1976 r., sygn. I PRN 71/76, OSNCP 1977/5-6 poz. 97 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 1996 r., sygn. I PKN 34/96, LexPolonica nr 318184, OSNAPiUS 1997, Nr 13, poz. 237). Z kolei § 11 ust 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 roku, Nr 2, poz. 14) stanowi, że jeżeli przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, poprzedzający miesiąc wykorzystywania urlopu wypoczynkowego, lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie określone w § 8, przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi przysługiwało takie wynagrodzenie.

W związku z powyższymi regulacjami zdaniem Sądu Okręgowego kinformacje o jednostce

wotę ekwiwalentu wyliczyć należało przy uwzględnieniu ostatnich 3 miesięcy kiedy to powódka osiągnęła pełne wynagrodzenie, poprzedzających miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy. Dlatego też zasadnym

było przyjęcie wynagrodzeń z miesięcy: lipca, sierpnia i września 2014 roku. I tak powódka osiągnęła w lipiec 2014 roku - 2.000 zł brutto, sierpień 2014 roku - 2000 zł brutto zaś we wrzesień 2014 roku - 1800 zł brutto (wynika to wprost z informacji pozwanego i nie było kwestionowane przez stronę powodową), co daje łącznie kwotę 5.800 zł. Tak otrzymaną kwotę należało podzielić przez 3 miesiące, a następnie przez współczynnik urlopowy służący do wyliczenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynoszący 20,83, a następnie pomnożyć przez 11 dni ($5.800 \text{ zł} : 3 \text{ miesiące} = 1.934 : \text{na } 20,83 = 93 \text{ zł} \times 11 \text{ dni}$), co daje kwotę 1.021 zł.

Zwrócić przy tym należy uwagę, że z dniem rozwiązania stosunku pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. W tym też dniu rozpoczyna bieg termin przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane w naturze, a nieprzedawnione urlopy wypoczynkowe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r. I PKN 336/00). Oznacza to, że prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w całości lub części urlop wypoczynkowy powstaje w dniu rozwiązania umowy o pracę - zdarzenia uniemożliwiającego realizację prawa do urlopu wypoczynkowego w naturze. W tym też dniu prawo do urlopu w naturze przekształca się w jego pieniężny ekwiwalent.

W tej sytuacji uznać należy, że pozwany był zobligowany od dnia 1 stycznia 2015 roku wypłacić powódce ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Brak wywiązania się z tego obowiązku obliguje pracodawcę do zapłaty odsetek od dnia wymagalności roszczenia tj. od dnia 1 stycznia 2015 roku.

Bezzasadnym było natomiast żądanie strony powodowej wyliczenia ekwiwalentu za urlop, przy przyjęciu tych samych miesięcy, ale z wynagrodzeniem wyższym, gdyż uwzględniającym dochodzone w niniejszym procesie premie. Sąd Okręgowy, podobnie jak Sąd Rejonowy, uznał roszczenia o premie za bezzasadne (o czym poniżej), a tym samym nie było możliwym dokonanie wyliczenia z ich uwzględnieniem.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie III w ten sposób, że zasądził od pozwanej Spółdzielni (...) w K. na rzecz M. K. (1) kwotę tytułem wyrównania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwotę 1021 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty.

Konsekwencją powyższych ustaleń było uwzględnienie zarzutów strony apelującej odnośnie sprostowania świadectwa pracy, co do wymiaru wykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Jednak w pierwszej kolejności wymaganym było wyjaśnienie czy powódka wykorzystwała drogę przedsądową w celu sprostowania świadectwa pracy.

Zgodnie z art. 97 § 1, 2 i 2 (1) k. p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy zwrócić należy uwagę, że z załączonych do sprawy akt osobowych nie wynika, kiedy pozwany wydał powódce świadectwo pracy z dnia 31 grudnia 2014 roku. W aktach tych brak jest również wniosku powódki o sprostowanie świadectwa pracy. Oznacza to, że po stronie pozwanej zabrakło staranności w prowadzeniu wskazanej dokumentacji pracowniczej. Pomimo to powódka na etapie postępowania apelacyjnego złożyła posiadaną kserokopię wniosku o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 16 stycznia 2015 roku, na którym widnieje prezentata pozwanego, przyjęcia pisma we wskazanym dniu. A zatem powódka udowodniła w toku postępowania, że złożyła do

pracodawcy wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Ponadto założyć należy, że powódka dochowała terminu do jego złożenia, skoro brak dowodu potwierdzającego doręczenie powódce świadectwa pracy. Natomiast pracodawca w żaden skuteczny sposób nie podważył powyższych okoliczności. Bez znaczenia zatem pozostaje - w świetle prezentaty widniejącej na wniosku powódki o sprostowanie świadectwa pracy - czy pozwany wskazany wniosek zagubił czy też został mu on dostarczony, ale pozwany nie przedsięwziął żadnych kroków, aby uruchomić procedurę w przedmiocie wniosku o sprostowanie świadectwa pracy. Niezależnie od zaistniałych okoliczności brak w tym zakresie jakiegokolwiek aktywności po stronie pracodawcy zmusił powódkę do poszukiwania ochrony prawnej przed sądem. Tym samym uznać należy, że Sąd Rejonowy nieprawidłowo przyjął, iż powódka nie wykazała, że przed wystąpieniem na drogę procesu wyczerpała tryb, o którym mowa w cytowanym powyżej przepisie. To pozwany, z uwagi na brak staranności przy prowadzeniu dokumentacji pracowniczej nie wykazał, że było przeciwnie niż twierdzi powódka tj., że taki wniosek nie wpłynął. W związku z tym nie może obecnie powódka ponosić ujemnych konsekwencji zaniedbań czy też złej organizacji obiegu dokumentów występującej u pozwanego. W tej sytuacji stwierdzić należy, że powódka ze swej strony dochowała należytej staranności i wstąpiła w przewidzianym terminie z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy. Pozwany nie podjął w tym zakresie żadnych czynności, nie poinformował również powódki o uwzględnieniu bądź nie jej wniosku.

Odnosząc się do merytorycznej strony żądania należy zgodzić się z skarżącą, że Sąd Rejonowy nieprawidłowo przyjął, iż brak było podstaw do uwzględnienia w tym zakresie roszczenia. Jak już wynika z powyżej przeprowadzonych wywodów powódka wykorzystwała jedynie 15 dni urlopu wypoczynkowego, nie zaś 26 jak wskazał to pozwany. Dlatego też błędnie przyjął pracodawca, iż powódka wykorzystwała cały urlop w wymiarze 26 dni urlopu wypoczynkowego za 2014 rok, co znalazło odzwierciedlenie w świadectwie pracy. Nieprawidłowo także pozwany określił ilość wykorzystanego dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Z akt sprawy wynika, że powódka posiadała 14 dni tegoż urlopu - 10 dni bieżącego i 4 dni zaległego - wykorzystwała natomiast jedynie 7 dni, z czego w spornym okresie 3 dni. W związku z tym również i ta okoliczność winna znaleźć odzwierciedlenie w wydanym powódce świadectwie pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy w Łodzi podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie III w ten sposób, że sprostował świadectwo pracy wystawione M. K. (1) przez Spółdzielnię (...) w K. w dniu 31 grudnia 2014 roku w ten sposób, że w punkcie 4.1. w miejsce słów „26 dni (182 godz.)” wpisał słowa „15 dni (105 godz.)”, zaś w punkcie 4.9. w miejsce słów „10 dni (70 godz.)” wpisał słowa „7 dni (49 godz.)”.

Natomiast jedynie w części zasługiwały na uwzględnienie zarzuty skarżącego odnośnie ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej oraz ekwiwalentu za używanie własnych materiałów biurowych.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż brak jest podstaw do przyjęcia, jak uczynił to Sąd Rejonowy, że wszelkie ekwiwalenty zawierały się w wypłacanym skarżącej dodatku BHP. Należy zauważyć, że brak jest jakiegokolwiek przepisu aktów wewnętrznych, który uzasadniałby takie rozumowanie. O takim elemencie wynagrodzenia nie ma żadnego zapisu w Regulaminach pozwanego, a wynika on jedynie z zawieranych umów. Także powódka zaprzeczała, jakoby wskazany dodatek miał obejmować wszystkie ekwiwalenty. Podawała jedynie, że był to dodatek za prowadzenie szkoleń z zakresu BHP. W toku postępowania strona pozwana nie udowodniła w żaden sposób, że wymieniony dodatek był niejako ryczałtem za wszystkie ekwiwalenty, a nadto, że powódka o tym wiedziała i zostało jej to zakomunikowane na etapie podpisywania umów i aneksów. Poza tym, przeczy takiemu stanowisku, fakt wypłacania skarżącej ekwiwalentu za obuwie robocze, który to fakt pozwany przyznał. Nadto, dokonując analizy wskazanego dodatku, w poszczególnych okresach zatrudnienia skarżącej na określonych stanowiskach, należy zauważyć, iż jego wysokość zależała od zajmowanego stanowiska i w żaden sposób nie była powiązana z realnymi należnościami z tytułu konkretnych ekwiwalentów. Również pozwany tego nie wykazał. Suma bowiem należnych ekwiwalentów, w żaden sposób nie odpowiadała przyznanemu dodatkowi BHP. Tym samym należało uznać, wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, że dodatek BHP był czym innym niż należności z tytułu dochodzonych w tym procesie ekwiwalentów.

W zakresie roszczenia o ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej.

Z § 2 pkt 4 Instrukcji w sprawie gospodarki odzieżą i obuwiem roboczym środkami ochrony indywidualnej oraz w sprawie posiłków i napojów stanowiącego stanowiącej Załącznik nr 1 do Regulaminu Pracy Spółdzielni (...) w K. wynika, że odzież robocza - to elementy odzieży i obuwiu robocze przeznaczone do używania podczas wykonywania pracy, umożliwiające zachowanie higieny i wymogów sanitarnych oraz ochronę wytworzonego lub przetworzonego produktu.

Z kolei § 4 ww aktu stanowi, że odzież lub środki ochrony indywidualnej "przysługują pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy, na których przy wykonywaniu czynności służbowych występuje narażenie na działanie niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia czynników. Odzież roboczą przydziela się pracownikom wykonującym pracę, przy której występuje lub może występować intensywne brudzenie lub działają czynniki mechaniczne powodujące przetarcia, rozdarcia, przyspieszające niszczenie odzieży własnej pracownika, a także ze względu na określone wymagania sanitarne, higieniczne lub estetyczne. Odzież i obuwiu robocze powinny być wykonane zgodnie z normami dotyczącymi odzieży i obuwiu roboczego (ust 1). Rodzaje przysługującej odzieży, minimalne okresy jej użytkowania oraz wykaz stanowisk, na których powinny być stosowane środki ochrony indywidualnej, odzież robocza określone są w książkach kierownika obiektu, zgodnie z wymaganiami określonymi dla danego obiektu (ust 2).

W myśl zaś § 17 ww aktu pracownicy SI (...) w K. zatrudnieni przy pracach sprzątających otrzymują ekwiwalent pieniężny na zakup obuwiu roboczego przyznawanego na podstawie tabeli przydziału odzieży obowiązującej w Spółdzielni. Tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwiu ochronnego stanowi załącznik nr 1 do instrukcji.

Z § 20 ww aktu wynika, że pracownikom Spółdzielni, którym zakład pracy nie zapewnił prania odzieży roboczej, dopuszcza się wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za pranie.

Z kolei § 21 ww aktu stanowi, że ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej wypłacany będzie miesięcznie poprzez listę płac w wysokości 10 zł miesięcznie, proporcjonalnie do czasu przepracowanego.

Natomiast w Załączniku nr 1 do Instrukcji w sprawie gospodarki odzieżą i obuwiem roboczym środkami ochrony indywidualnej oraz w sprawie posiłków i napojów stanowiącego stanowiącej Załącznik nr 1 do Regulaminu Pracy Spółdzielni (...) w K. znajduje się Tabela norm przydziału odzieży i obuwiu ochronnego oraz środków ochrony indywidualnej, która to określa konkretnie jakie stanowiska, w jakie środki ochronne są wyposażone.

Zgodnie zaś z § 8 Regulaminu wynagradzania pracowników Spółdzielni (...) w K. należy się ekwiwalent za używanie własnej odzieży do celów służbowych przez pracowników administracyjnych przyznaje Zarząd.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy zauważyć należy, że powódka pracowała na stanowisku kierownika obiektu w okresie od dnia 2 stycznia 2012 roku do dnia 10 marca 2014 roku, zaś na stanowisku brygadzysty od dnia 10 marca 2014 roku do dnia 30 września 2014 roku. Zatem powyższe rozróżnienie stanowisk pracy powódki ma znaczenie, ponieważ z powyższych wewnętrzzakładowych aktów wynika, że do kierowników obiektów nie znajdują zastosowania postanowienia Załącznika nr 1 do Regulaminu pracy. Ponadto brak jest dowodu wskazującego, że Zarząd podjął decyzję o przyznaniu powódce ekwiwalentu za pranie własnej odzieży przeznaczonej do celów służbowych. Wprawdzie powódka otrzymała fartuch, ale z niego nie korzystała. Reasumując należy uznać, że powódka będąc zatrudniona na stanowisku administracyjnym kierownika, nie spełniła przesłanek uzasadniających prawo do otrzymywania ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej, zaś nie udowodniła w toku postępowania, żeby był jej przyznany przez Zarząd ekwiwalent za pranie własnej odzieży przeznaczonej do celów służbowych. Nie przysługiwał przedmiotowy ekwiwalent za okres lutego 2012 roku do marca 2014 roku, ponieważ w tym okresie powódka pracowała jako kierownik.

Zatem nieuprawnionym było żądanie ekwiwalentu za okres kiedy powódka pracowała jako kierownik. Natomiast niewątpliwie należał się powódce wskazany ekwiwalent za pranie odzieży roboczej w okresie, w którym była zatrudniona na stanowisku brygadzysty, tj. w okresie od dnia 10 marca 2014 roku do dnia 30 września 2014 roku (zgodnie z wycenieniami przedstawionymi na k. 348). Kwoty ekwiwalentu wskazane przez powódkę, nie były przez

strony kwestionowane. Za miesiąc marzec 2014 roku kwota została wyliczona proporcjonalnie do okresu pracy na stanowisku brygadzysty.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie III w ten sposób, że zasądził od Spółdzielni (...) w K. na rzecz M. K. (2) tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej kwoty: 7 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty za miesiąc marzec 2014 roku, 10 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2014 roku do dnia zapłaty za miesiąc kwiecień 2014 roku, 10 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty za miesiąc maj 2014 roku, 10 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty za miesiąc czerwiec 2014 roku, 8,30 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty za miesiąc lipiec 2014 roku, 5 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2014 roku do dnia zapłaty za miesiąc sierpień 2014 roku oraz 5 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2014 roku do dnia zapłaty za miesiąc wrzesień 2014 roku. W pozostałym zakresie przedmiotowe roszczenie na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił, jako bezzasadne.

W zakresie roszczenia o ekwiwalent za używanie własnych materiałów biurowych przez pracowników administracyjnych.

Zgodnie z § 8 tiret pierwszy Regulaminu wynagradzania pracowników Spółdzielni (...) w K. należy się ekwiwalent za używanie własnych materiałów biurowych przez pracowników administracyjnych w wysokości 8 zł miesięcznie.

Przy czym Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania zasadniczego do kategorii „pracowników liniowych” zalicza między innymi stanowisko brygadzysty. Natomiast Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania wskazuje, że stanowisko kierownika obiektu należy do kategorii „pracowników administracyjnych”.

Z powyższego uregulowania obowiązującego u pozwanego wynika, że ekwiwalent za używanie własnych materiałów biurowych może być przyznany jedynie pracownikom zaliczonym do kategorii pracowników administracyjnych. Pracownikiem administracyjnym jest np. kierownik obiektu, natomiast nie jest nim brygadzysta, co wynika jasno z podanych uregulowań. W związku z tym powódce przysługiwał ekwiwalent za używanie własnych materiałów biurowych jedynie za okresy, gdy była zatrudniona na stanowisku kierownika obiektu tj. za okres od lutego 2012 roku do marca 2014 roku (zgodnie z wyliczeniem przedstawionym na k. 349). Wyliczenie kwot wskazanych przez powódkę nie było kwestionowane, zaś za miesiąc marzec 2014 roku kwota została wyliczona proporcjonalnie do okresu zatrudnienia na stanowisku kierownika. Za pozostały okres, gdy skarżąca pracowała jako brygadzysta, wskazany ekwiwalent się już nie należał.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie III w ten sposób, że zasądził od Spółdzielni (...) w K. na rzecz M. K. (2) tytułem ekwiwalentu za używanie własnych materiałów biurowych kwoty: 8 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2012 roku do dnia zapłaty za miesiąc styczeń 2012 roku, 8 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2012 roku do dnia zapłaty za miesiąc luty 2012 roku, 8 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty za miesiąc marzec 2012 roku, 8 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2012 roku do dnia zapłaty za miesiąc kwiecień 2012 roku, 8 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2012 roku do dnia zapłaty za miesiąc maj 2012 roku, 8 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2012 roku do dnia zapłaty za miesiąc czerwiec 2012 roku, 8 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2012 roku do dnia zapłaty za miesiąc lipiec 2012 roku, 6,20 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2012 roku do dnia zapłaty za miesiąc sierpień 2012 roku, 4 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2012 roku do dnia zapłaty za miesiąc wrzesień 2012 roku, 6,60 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2012 roku do dnia zapłaty za miesiąc październik 2012 roku, 7 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2012 roku do dnia zapłaty za miesiąc listopad 2012 roku, 8 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty za miesiąc grudzień 2012 roku, 8 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2013 roku do dnia zapłaty za miesiąc styczeń 2013 roku, 5,60 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2013 roku do dnia zapłaty za miesiąc luty 2013 roku, 8 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty za miesiąc marzec 2013 roku, 8 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2013 roku do dnia zapłaty za miesiąc kwiecień 2013 roku, 7,60 zł z ustawowymi odsetkami

od dnia 11 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty za miesiąc maj 2013 roku, 8 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty za miesiąc czerwiec 2013 roku, 3,50 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty za miesiąc lipiec 2013 roku, 8 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2013 roku do dnia zapłaty za miesiąc sierpień 2013 roku, 6,10 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013 roku do dnia zapłaty za miesiąc wrzesień 2013 roku, 8 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2013 roku do dnia zapłaty za miesiąc październik 2013 roku, 8 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty za miesiąc listopad 2013 roku, 8 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty za miesiąc grudzień 2013 roku, 8 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2014 roku do dnia zapłaty za miesiąc styczeń 2014 roku, 8 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2014 roku do dnia zapłaty za miesiąc luty 2014 roku, 2,67 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty za miesiąc marzec 2014 roku. W pozostałym zakresie przedmiotowe roszczenie na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił, jako niezasadne.

Brak było natomiast podstaw do uwzględnienia twierdzeń apelacji odnośnie ekwiwalentu za zakup obuwia roboczego oraz ekwiwalentu za korzystanie z własnego Internetu.

Oдноśnie ekwiwalentu za zakup obuwia roboczego.

W myśl § 17 Instrukcji w sprawie gospodarki odzieżą i obuwiem roboczym środkami ochrony indywidualnej oraz w sprawie posiłków i napojów stanowiącego stanowiącej Załącznik nr 1 do Regulaminu Pracy Spółdzielni (...) w K. - pracownicy SI (...) w K. zatrudnieni przy pracach sprzątających otrzymują ekwiwalent pieniężny na zakup obuwia roboczego przyznawanego na podstawie tabeli przydziału odzieży obowiązującej w Spółdzielni. Tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia ochronnego stanowi załącznik nr 1 do instrukcji.

Z § 18 ww aktu z kolei wynika, że ekwiwalent pieniężny na zakup obuwia roboczego wypłacany będzie poprzez listę płac w wysokości kobiety 3 zł miesięcznie, mężczyźni 3 zł miesięcznie.

Natomiast w Załączniku nr 1 do Instrukcji w sprawie gospodarki odzieżą i obuwiem roboczym środkami ochrony indywidualnej oraz w sprawie posiłków i napojów stanowiącego stanowiącej Załącznik nr 1 do Regulaminu Pracy Spółdzielni (...) w K. znajduje się Tabela norm przydziału odzieży i obuwia ochronnego oraz środków ochrony indywidualnej, która to określa konkretnie jakie stanowiska w jakie środki ochronne jest wyposażone.

Oznacza to, że jedynie pracownikom zatrudnionym przy pracach sprzątających przysługuje ekwiwalent pieniężny na zakup obuwia roboczego. Jak zeznała sama powódka rzadko zdarzało się, żeby wykonywała ona osobiście prace sprzątające (k 164v). Powódka żądała przyznania wskazanego ekwiwalentu za okres od I 2012 roku do II 2014 roku, kiedy to sprawowała stanowisko kierownika. Wskazany ekwiwalent powódka miała wypłacany w okresie, gdy była zatrudniona na stanowisku brygadzysty, a pozwany przyznał ten fakt w trakcie postępowania rozpoznawczego (k.203v). Jednak powyższe uregulowanie nie obejmuje swym zasięgiem pracowników administracyjnych, którym to powódka była w okresie od stycznia 2012 roku do 9 marca 2014 roku. W tej sytuacji roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za zakup obuwia roboczego za wskazany w żądaniu okres, jest w całości bezzasadne.

Oдноśnie ekwiwalentu za korzystanie z własnego Internetu.

Zgodnie z § 8 tiret drugi Regulaminu wynagradzania pracowników Spółdzielni (...) w K. należy się ekwiwalent za korzystanie z własnego dostępu do Internetu do pracy lub korzystanie z kawiarenek internetowych do obsługi systemu Egeria i strony <http://www.inter.naprzod.pl> przez kierowników, brygadzystów i pracowników administracji w wysokości 50 zł miesięcznie.

Z powyższego uregulowania wynika, że ekwiwalent przysługuje w sytuacji, gdy pracownik był zmuszony do korzystania z własnego Internetu. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że powódka czy to pracując jako brygadzysta czy jako kierownik miała dostęp do Internetu zagwarantowanego przez pracodawcę, w miejscu wykonywania swoich obowiązków. Okoliczność tę potwierdził świadek R. L. zatrudniony u pozwanego jako informatyk. Świadek podał, że po 15 lutego 2012 roku zamontował przenośny Internet. Powódka mogła z niego

korzystać w firmie, ale mogła zabrać go równie dobrze do domu. Oznacza to, że pracodawca zapewnił powódce dostęp do Internetu. Nie może natomiast mieć znaczenia - podnoszona przez skarżącego okoliczność - że powódka była zmuszona korzystać z prywatnego Internetu w sytuacji, gdy w godzinach pracy nie zdążyła wykonać przelewów. Należy podkreślić, że to do powódki należała taka organizacja czasu pracy, żeby zdążyła ona dokonać takich czynności w miejscu pracy, nie narażając pracodawcy na dodatkowe koszty, mając do dyspozycji dostęp do internetu na terenie zakładu pracy. Nadto, jak wynika z zeznań powoływanego wcześniej świadka, pozwany oprócz możliwości stacjonarnego korzystania z Internetu zapewnił przenośny modem. A co za tym idzie nawet gdy zdarzyło się, że powódka była zmuszona pewne obowiązki dokończyć w domu to mogła zabrać ze sobą modem. To zaś oznacza, że pracodawca - wbrew twierdzeniom apelacji - zapewnił powódce dostęp do Internetu. A co za tym idzie brak było podstaw do wypłaty ekwiwalentu za korzystanie z własnego Internetu. Pozwany bowiem z obowiązku zapewnienia dostępu do Internetu się wywiązał. To samo dotyczy okresu stycznia i części lutego 2012 roku, kiedy to, jak wskazał świadek, internet był wolniejszy. Wskazane przepisy regulujące kwestię tego ekwiwalentu, nie mówią o szybkości internetu, ale o możliwości dostępu do niego. A zatem fakt posiadania i udostępniania przez pracodawcę internetu, w którym przepływ danych jest dłuższy, bo szybkość internetu jest mniejsza, nie oznacza braku dostępu do internetu.

Zatem powódka mogła korzystać z Internetu, gdyż miała zagwarantowany do niego dostęp. Brak było podstaw do uwzględnienia zarzutów apelacji o konieczności korzystania przez powódkę z własnego prywatnego Internetu. W tej sytuacji roszczenie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie, jako pozbawione uzasadnionych podstaw. Tym samym zarzuty apelacji nie mogły odnieść zamierzonego skutku instancyjnego.

Nie zasługiwały na uwzględnienie również zarzuty odnośnie roszczenia o odszkodowanie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz o wypłatę premii.

Sąd Okręgowy w tym zakresie w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez

Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez stronę powodową, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Jak wskazał słusznie Sąd Rejonowy, dwie pierwsze przyczyny zostały sformułowane ogólnikowo i nie znajdują potwierdzenia w dokonanych ustaleniach faktycznych. Natomiast potwierdziły się zarzuty braku zdolności interpersonalnych po stronie powódki, wymaganych na zajmowanym stanowisku oraz fakt naruszania dóbr osobistych podległego personelu.

Zauważyć należy, że Sąd I instancji dokonując ustaleń faktycznych w tym zakresie oparł się na całości zebranego w sprawie materiału dowodowego. Oparł się zarówno na zeznaniach stron, jak i świadków przez nich zgłoszonych. Również wyprowadzone wnioski były jak najbardziej prawidłowe i logiczne. Wbrew twierdzeniu apelacji, Sąd meriti uwzględnił zeznania świadków zgłoszonych przez powódkę, którzy wskazywali, że była ona dobrym przełożonym, miała dobre relacje z podwładnymi. Jednak to, że była grupa pracowników oceniających pracę powódki pozytywnie, nie pozbawia wiarygodności drugiej grupy świadków zgłoszonych przez pozwanego, którzy to z kolei wskazywali, że relacje na linii podwładni - przełożony nie były najlepsze. Bezsprzecznie bowiem u strony pozwanej, w grupie zarządzanej przez powódkę, doszło do utworzenia się dwóch obozów pracowników. Jest to również okoliczność przyznana przez powódkę tj. fakt istnienia konfliktu w kierowanym przez nią zespole. Oczywistym jest, że taka sytuacja, jak słusznie ocenił to Sąd Rejonowy, niekorzystnie wpływała na funkcjonowanie zespołu pracowniczego, a także w złym świetle stawiała pracodawcę.

Należy podkreślić, że to właśnie zadaniem powódki, jako brygadzystki, było rozwiązanie tej sytuacji i tym samym stworzenie warunków do prawidłowego funkcjonowania całej grupy podwładnych, któremu to zadaniu skarżąca nie sprostała.

Zatem Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że z częścią załogi stosunki powódki układały się dobrze, zaś z pozostałymi źle. W związku z tym pracodawca, do którego docierały sygnały nie tylko tej części pracowników niezadowolonych ze współpracy z powódką, ale również sygnały od związków zawodowych, które wskazywały na problemy z porozumieniem się z powódką i podzielenie załogi, zareagował prawidłowo poprzez zorganizowanie spotkania. W zebraniu tym brały udział tylko te osoby, które nie były zadowolone z relacji jakie panowały w zespole, gdyż dzięki temu każdy z pracowników mógł swobodnie wypowiedzieć się, co konkretnie zarzuca powódce. Ponadto na zebraniu obecny był także przedstawiciel związków zawodowych, którego zaniepokoiły docierające sygnały o nienajlepszej atmosferze w zespole powódki. Niewątpliwie spotkanie zostało zorganizowane w celu załagodzenia zaistniałej sytuacji. W związku z tym - trudno zgodzić się z zarzutami apelacji - że ustalenia Sądu Rejonowego opierały się wyłącznie na zeznaniach strony pozwanej oraz świadków przez nią zgłoszonych, skoro zostały uwzględnione także zeznania świadków zgłoszonych przez powódkę. Przy czym zeznań świadków strony pozwanej nie może dyskwalifikować fakt, że nadal u pozwanego pracują, jak chciałby apelujący. Nie jest również zasadne twierdzenie apelacji, że wiarygodne są tylko zeznania świadków zgłoszonych przez stronę powodową, którzy nigdy nie byli pracownikami pozwanego albo już nie pracują. Zauważyć należy, że równie dobrze także byli pracownicy mogą mieć interes w tym, aby powódka wygrała bo mogą mieć żal do pozwanego, że już nie pracują. W odniesieniu natomiast do grupy świadków, która w ogóle nie była pracownikami pozwanego, tym bardziej trudno uznać ich zeznania za jedynie prawdziwe, gdyż nie mają oni wiedzy bezpośredniej, jaka panowała sytuacja u pracodawcy. Taką wiedzę mogli czerpać jedynie z przekazów powódki. Zdaniem Sądu Okręgowego taka gradacja świadków nie jest uprawniona ani uzasadniona. Sąd Rejonowy w sposób jak najbardziej prawidłowy, uznał za wiarygodne zeznania obu grup świadków. Natomiast to, że Sąd meriti doszedł do odmiennych wniosków niż strona apelująca, nie czyni ich nieprawidłowymi. Skarżący przedstawił alternatywny stan faktyczny oraz własną ocenę dowodów. Jednak dla skuteczności zarzutu naruszenia treści art. 233 § 1 k.p.c. należy podważyć prawidłowość dokonanej przez sąd oceny dowodów, wykazując, że jest ona wadliwa lub błędna w sposób dyskwalifikujący dla sądu. Przy czym ocena dowodów nie opiera się na ilościowym porównaniu przedstawionych przez

świadków spostrzeżeń oraz wniosków, lecz na powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w logiczną i zgodną z zasadami doświadczenia życiowego całość.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy doszedł do prawidłowych wniosków analizując całość zebranego w sprawie materiału dowodowego, że relacje powódki z częścią załogi nie układały się najlepiej. Pracownicy ci wskazywali na konkretne zachowania tj. że powódka agresywnie się do nich odnosi, wydaje chaotyczne polecenia, podsłuchuje ich podczas przerwy śniadaniowej, przerywa przerwę śniadaniową, dezorganizuje pracę poprzez przerzucanie pracowników z jednego końca szpitala na drugi, kontaktuje się z pracownikami w sprawach służbowych w czasie, kiedy przebywali poza zakładem pracy i do tego w godzinach porannych lub wieczornych, choć obiektywnie nie było takiej konieczności. Należy podkreślić, że wskazywane wyżej zarzuty w zakresie wykonywania przez skarżącą telefonów po godzinach pracy i przerywania przerw śniadaniowych, potwierdzili w części również świadkowie samej powódki tj. M. W. k 315, E. K. k 314, A. K.-M. k 314. Co ważne również sama powódka wskazywała na istniejący konflikt, jednakże ona interpretowała go w sposób odmienny. Sama także zeznała, że J. Ż. przy wręczaniu jej wypowiedzenia stwierdził, że chciano ją przerzucić na inny obiekt, ale ma tak popsutą opinię, że nikt nie chce z nią pracować (k164v).

Powoływane wyżej zachowania powódki legły u podstaw sformułowanej przez pracodawcę w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę przyczyny tj. braku zdolności interpersonalnych po stronie powódki, wymaganych na zajmowanym stanowisku oraz fakt naruszania dóbr osobistych podległego personelu. Przy czym powyższych ustaleń nie podważa fakt nie załączenia żądanej przez stronę powodową dokumentacji tj. bilingów połączeń z telefonu służbowego powódki czy też nie uwzględnienie notatek służbowych powódki. Przede wszystkim skarżący stoi na stanowisku, że Sąd Rejonowy winien ustalić częstotliwość połączeń powódki z podległymi jej pracownikami poza godzinami pracy, aby można było uznać, iż wskazana przyczyna była uzasadniona. A co za tym idzie nie zasadnym było oddalenie wniosku strony powodowej o załączenie bilingów połączeń z telefonu służbowego powódki. Wbrew zarzutom apelacji przedłożenie takiego dowodu do sprawy - jak słusznie uznał Sąd Rejonowy oddalając powyższy wniosek - nie było potrzebne. Z zeznań świadków tj. E. K. (2), M. W. (2), A. J., A. N. (1), jak i samej powódki wynika, że takie sytuacje miały miejsce. W związku z tym ustalenie częstotliwości takich połączeń nie zmieni faktu, że wskazana okoliczność miała miejsce. Istotnym było to, że nie było potrzeby - jak wskazywali świadkowie - aby w czasie dla nich wolnym byli zobligowani informować powódkę czy następnego dnia przyjdą do pracy albo wysłuchać jaką pracę będą zobowiązani wykonać. Nadto zdarzało się, że powódka dzwoniła w godzinach wczesnorannych do pracowników, którzy nie mieli dyżuru danego dnia. Takie informacje można było pracownikowi przekazać w dniu rozpoczęcia pracy. Natomiast nie wykluczone, że powódka dzwoniła również w sytuacjach nadzwyczajnych, gdy musiała zorganizować szybko zastępstwo w sytuacji nieobecności pracownika. A co za tym idzie posiadanie bilingów połączeń telefonicznych i tak nie ujawniłoby treści wiadomości, jakie były przekazane w czasie danego połączenia. W związku z tym wystarczającym było oparcie się na dowodach zebranych w sprawie, a z nich wynikało, że powódka wykonywała telefony do podwładnych i to nie tylko w sprawach pilnych czy nagłych, ale takich które mogły być przekazane pracownikowi w czasie jego obecności w pracy. Podobnie nie było potrzeby skorzystania przez Sąd Rejonowy z prywatnych zapisków powódki w postaci notatek służbowych, ponieważ okoliczność zwracania się do przełożonej tj. I. A. z prośbą o podjęcie rozmów w zakresie niestosowania się pracowników do poleceń powódki wynikała z jej zeznań. Brak było więc potrzeby posiłkowania się wskazanymi dokumentami, skoro Sąd Rejonowy dysponował zeznaniami powódki. To, że Sąd Rejonowy nie doszedł do podobnych wniosków co strona powodowa nie znaczy, że wyciągnięte wnioski były błędne. Sąd I instancji mając na uwadze całość materiału dowodowego, a zatem nie tylko zeznania powódki, ale również I. A. czy też pracodawcy, doszedł do prawidłowych wniosków, że relacje powódki z przełożoną nie układały się dobrze. Ponadto nie potwierdziły się podnoszone przez skarżącą okoliczności, że I. A. nastawiała pracowników przeciwko powódce czy też tolerowała naganne zachowania pracowników podległych powódce. Z zeznań świadków zgłoszonych przez stronę powodową tj. E. K., A. K. -M. i M. W. (2) wynika, że takie sytuacje miały miejsca przy czym jednocześnie wskazywali oni, że nie słyszeli osobiście czy też nie widzieli pewnych zdarzeń, a jedynie z przekazu innych osób wiedzą o takich sytuacjach. Z kolei świadek A. K. - M. mówiąc o nastawianiu pracowników przez I. A. przeciwko powódce nie była w stanie już wskazać na czym konkretnie zachowanie przełożonej wobec powódki polegało. W związku z tym nie było możliwe przyjęcie, że takie zdarzenia miały miejsce, skoro zeznający świadkowie nie tylko nie byli naocznymi świadkami rzekomych nagannych zachowań I. A., ale nie byli w stanie również podać konkretnych zachowań. Dlatego

też nie może ostać się wersja skarżącej, że Sąd Rejonowy pominął powyższe okoliczności, skoro brak było dowodów na ich zaistnienie.

Najistotniejszą kwestią podnoszoną przez Sąd I instancji jest fakt, że powódka nie była w stanie zarządzać, kontrolować i nadzorować pracy podległego jej personelu, skoro w kierowanym przez nią zespole doszło do podziału na dwie grupy, jedną występującą z poparciem dla powódki oraz drugą z prośbą o pozbawienie jej funkcji brygadziarki. W tym miejscu zaznaczyć należy, że nie ma racji skarżący, iż do obowiązków powódki nie należało zarządzanie podległymi pracownikami. Skoro powódka wydawała im polecenia, decydowała na jakim odcinku będą pracę wykonywać oraz sprawdzała jakość ich pracy, to trudno w tych okolicznościach uznać, że nie zarządzała pracownikami. W pełni uprawnionym było przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że powódka w nieprawidłowy sposób zarządzała podwładnymi.

Należy podkreślić, że wypowiedzenie stosunku pracy jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265). Ponadto zasadność wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony należy oceniać z uwzględnieniem łącznie wszystkich przyczyn wskazanych przez pracodawcę. Jeżeli pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je ocenić łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają. (vide wyrok SN z dnia 8 stycznia 2007 r. I PK 187/06 OSNP 2008/3-4/35, M.P.Pr. (...)). Podkreślenia wymaga też fakt, że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony należy oceniać w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. (...)) wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34).

Wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (vide wyrok z dnia 28.09.1976r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2 poz. 18). "Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, w jego zakładzie pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie narusza formalnych wymogów prawa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów KP, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych, istniejących w zakładzie (por. wyr. SN z 28.9.1976 r., I PRN 59/76, OSP 1978, Nr 2, poz. 18; wyr. SN z 2.8.1985 r., I PRN 61/85 z głosem A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241, OSNC 1986, Nr 5, poz. 76; wyr. SN z 10.4.1997 r., I PKN 90/97, OSNAPiUS 1998, Nr 3, poz. 81; wyr. SN z 2.10.2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004, Nr 9, poz. 156). W świetle obowiązującego orzecznictwa okolicznością uzasadniającą wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest także brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych (wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97).

W ocenie Sądu Okręgowego zebrany w sprawie materiał dowodowy w szczególności zeznania świadków potwierdzają, iż co najmniej dwa stawiane powódce przez pracodawcę zarzuty tj. braku zdolności interpersonalnych po stronie powódki, wymaganych na zajmowanym stanowisku oraz fakt naruszania dóbr osobistych podległego personelu, zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę są zasadne. Powoływane okoliczności potwierdzają prawidłowość poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych, jak i oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Akceptacja powyższych ustaleń faktycznych i oceny dowodów Sądu Rejonowego, czyni bezzasadnym zarzut naruszenia prawa materialnego – tj. art. 30 § 4 k.p i art. 45 § 1 k.p. poprzez błędne uznanie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było rzeczywiste i uzasadnione.

Ponadto wbrew twierdzeniom odwołującego nie zachodziła potrzeba skorzystania przez Sąd pierwszej instancji z zasad wyrażonych w treści art. 8 k.p.

Wskazany przepis stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Podnieść należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę, w związku z tym przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani doniosłością. (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. (...) wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34). Szczególna ich weryfikacja także z tych względów nie wydaje się zatem być uzasadniona. Co prawda niewątpliwie celowym jest poddawanie ocenie wypowiedzania umów z punktu widzenia zgodności z zasadami współżycia społecznego zgodnie z art. 8 kp. Jednakże zauważyć należy, iż w oparciu o zarzuty apelacji nie sposób stwierdzić jakich konkretnie uchybień w tym zakresie miała dopuścić się strona pozwana i jaka zasada współżycia społecznego czy sprawiedliwości społecznej poprzez wypowiedzenie powódce stosunku pracy (zgodne z przepisami prawa) miała zostać naruszona.

Podniesienie zarzutu naruszenia art. 8 k.p. wymaga jednoczesnego wskazania okoliczności uzasadniających twierdzenie o niezgodności czynienia użytku z prawa z zasadami współżycia społecznego lub jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (wyr. SN z 10.05.2000 r., I PKN 627/99, OSNAPiUS 2001/20/616). Jest to o tyle istotne, że okoliczności wyznaczają podstawę, granice i kierunek zastosowania zasad w wyjątkowych sytuacjach rozpatrywanej sprawy. Nie można zatem, w oderwaniu od stanu faktycznego sprawy, formułować ogólnych dyrektyw, co do stosowania tych zasad. (uchw. SN z 17.01.1974 r., III PZP 34/73, OSN 1975/1/23).

Ponadto wskazać należy, iż z ochrony wynikającej z zasad współżycia społecznego korzystać może tylko ten, kto sam powyższych zasad nie lekceważy. Ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę oparta na sprzeczności wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego powinna mieć charakter wyjątkowy. W przedmiotowej sprawie nie wystąpiły żadne wyjątkowe okoliczności, które uzasadniałyby uwzględnienie roszczenia powódki na podstawie wskazanego przepisu. W niniejszej sprawie nastąpiło zwykle wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, w którym została wskazana przyczyna konkretna i prawdziwa. W sytuacji powódki Sąd Okręgowy nie dopatrywał się żadnej nadzwyczajnej okoliczności, która uzasadniałaby zastosowanie całkowicie wyjątkowej regulacji zawartej w art. 8 k.p., pozwalającej uznać, że zasadnym byłoby uwzględnienie powództwa.

Wskazać także należy, że ogólne odwołanie się przez powódkę, że była długoletnim, dobrym pracownikiem strony pozwanej, nie spełnia wymogu wykazania, że skorzystanie przez stronę pozwaną z przysługującego jej prawa rozwiązania umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i przez to stanowiło nadużycie prawa podmiotowego przez pracodawcę. Także poczucie skrzywdzenia, nie jest w tym zakresie żadnym miarodajnym wyznacznikiem i samo w sobie nie świadczy o naruszeniu zasad współżycia, które w przedmiotowych okolicznościach pozwalają pracodawcy na korzystanie z możliwości zakończenia współpracy przy zachowaniu standardu uczciwości i sprawiedliwości dokonanego wypowiedzenia. Ten zaś nie został w sprawie naruszony. Pracodawca wypowiadając powódce stosunek pracy nie stosował bowiem żadnych wybiegów sprzecznych z zasadami współżycia społecznego, ale dokonał tego zgodnie z literą prawa. Także zatem z tych względów zarzut naruszenia art. 8 k.p. nie mógł zostać uwzględniony.

Mając powyższe na uwadze uznać należy, że Sąd Rejonowy doszedł do prawidłowych wniosków, że złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem, jak również z zasadami współżycia społecznego.

W zakresie żądania premii za budżet, od jakości czy też nagrody uznaniowej również nie było możliwe przychylenie się do twierdzeń apelacji. Wszystkie wskazane premie nie miały - jak słusznie uznał Sad Rejonowy - charakteru roszczeniowego.

Premie wypłacane pracownikom mogą mieć dwojaki charakter - premii regulaminowej oraz premii uznaniowej (która w praktyce stanowi nagrodę w rozumieniu kodeksu pracy). Premia regulaminowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę o charakterze roszczeniowym. Przysługuje pracownikowi w razie zajścia okoliczności opisanych w umowie o pracę, w regulaminie wynagradzania albo w innym akcie wewnętrznym obowiązującym u pracodawcy. Warunki przyznania premii regulaminowej, jej wysokość oraz termin wypłaty stanowią element stosunku pracy łączącego strony i nie cechuje ich dowolność. Wypłata premii regulaminowej w określonej kwocie nie jest więc zależna od swobodnej, jednostronnej decyzji pracodawcy, nie może on również bez zgody pracownika zmienić na jego niekorzyść zasad premiowania, gdyż ten element stosunku pracy (jako dotyczący zasad wynagradzania) zasadniczo podlegać może zmianie jedynie w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego (art. 77² § 5 k.p. w zw. z art. 241¹³ § 2 k.p.). Oznacza to, że jeśli spełnione zostały przesłanki przyznania premii regulaminowej, pracownik może domagać się jej wypłacenia na drodze sądowej. Nieco inaczej przedstawia się sytuacja w przypadku premii uznaniowej. Jej istotą jest dowolność (uznaniowość) ustalania i wypłacania. Decyzja o przyznaniu premii w określonej kwocie w danym okresie rozliczeniowym należy wyłącznie do pracodawcy, który nie podlega w tym zakresie żadnym wiążącym dla niego wytycznym wynikającym ze stosunku pracy i aktów wewnątrzzakładowych. Tego rodzaju premia w praktyce stanowi nagrodę za konkretne osiągnięcia bądź też świadczenie o charakterze motywacyjnym. Pracownik nie może skutecznie domagać się na drodze sądowej jej wypłacenia, poza tymi przypadkami, gdy pracodawca ustalił wysokość premii uznaniowej (nagrody) i przyznał ją pracownikowi, składając w tym zakresie oświadczenie woli - ale premia ta nie została ostatecznie wypłacona. Aby pracownikowi przysługiwało roszczenie o zapłatę premii, odpowiednie akty wewnętrzne pracodawcy (lub jego oświadczenia woli) powinny przewidywać z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane warunki (wskaźniki) premiowania, które pracownik spełnia (por. wyroki Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2000 r., I PKN 681/99, Lex nr 1223705; z 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNC 1983/12/192; z 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Lex nr 84476).

Zgodnie z § 9 Regulaminu wynagradzania pracowników Spółdzielni (...) w K. pracownikowi może zostać przyznana miesięczna nagroda uznaniowa w kwocie do 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika. W uzasadnionych przypadkach nagroda może być przyznana w wyższej wysokości na wniosek Dyrektora lub Członka Zarządu. Pracownikom liniowym nagrodę przyznaje Dyrektor Oddziału na wniosek Kierownik; Obiektu, pracownikom administracyjnym i nadzoru nagrodę przyznaje Członek Zarządu na wniosek Dyrektora. Nagroda uznaniowa jest proporcjonalnie pomniejszana za okresy absencji w pracy i uwzględniana w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych. Nagroda obliczona od zmniejszonego wynagrodzenia (w sposób proporcjonalny do dni absencji), podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych, po uzupełnieniu jej do wysokości jaką pracownik uzyskałby, gdyby przepracował cały miesiąc kalendarzowy. Za prace nie wynikające z karty stanowiskowej pracownika, bezpośredni przełożony może przyznać jednorazowe wynagrodzenie dodatkowe określone kwotowo.

Ze wskazanej regulacji wynika jedynie, że pracownikowi może być przyznana nagroda uznaniowa do 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika, kto ją przyznaje oraz maksymalna jej wysokość. Brak jest danych jakie to kryteria winny być spełnione przez pracownika, aby takie świadczenia uzyskać. Tym samym niewątpliwie ten rodzaj nagrody nie ma charakteru roszczeniowego.

Natomiast co do premii za budżet, jak i od jakości, brak jakichkolwiek wewnętrznych regulacji pracodawcy. Również z umowy o pracę powódki czy też zmiany warunków umowy o pracę nie da się wyprowadzić żadnych wniosków, co do kryteriów ich wypłaty. W dokumentach tych pracodawca wymienił obok wynagrodzenia zasadniczego dodatkowe składniki w postaci: premii za utrzymanie budżetu do 50% wynagrodzenia zasadniczego, premii za jakość usługi do 30% wynagrodzenia zasadniczego oraz nagrody uznaniowej do 20% wynagrodzenia zasadniczego. Zatem pracodawca określił rodzaj dodatkowych świadczeń, ale nie wskazał już jakie warunki konkretnie muszą być spełnione, aby taki premie otrzymać. Wprawdzie pewnymi wskazówkami - jak słusznie uznał Sąd Rejonowy - mogło być użycie przez pracodawcę określenia - utrzymanie budżetu oraz jakości. Jednak poza tak lakonicznym sformułowaniem brak bardziej precyzyjnych kryteriów, które pozwalałyby zweryfikować zasadność przyznania takiego świadczenia. W obecnych standardach prawa pracy, w szczególności w świetle przepisów o równym traktowaniu pracowników trudno

sobie wyobrazić, aby pracodawca zatrudniający wielu pracowników nie podał jakichkolwiek przesłanek decydujących o wypłacie świadczeń o charakterze nieroszczeniowym (uznaniowym). Nadto już sam zapis, że premie te przysługują w kwotach „do” określonego procentu, wskazuje na ich uznaniowy charakter. Oznacza bowiem, że mogą być one przyznawane w wysokości od 0 do wskazanego procentu. W związku z tym nie było możliwe przyjęcie, że powódka winna w każdym miesiącu takie dodatkowe wynagrodzenie otrzymać i to w najwyższej wysokości, w sytuacji, gdy brak miarodajnych kryteriów decydujących zarówno o przyznaniu wskazanych świadczeń, jak i ich wysokości. Ponadto, jak wynika z akt sprawy, powódka - co zresztą akcentuje także w apelacji skarżący - otrzymywała ww elementy wynagrodzenia w różnych wysokościach bądź nie otrzymywała ich w ogóle. Tym samym okoliczność ta dodatkowo potwierdza fakt, iż premie te miały charakter uznaniowy. Za każdym razem pracodawca decydował czy w ogóle, a jeśli już to w jakiej wysokości wypłacić pracownikowi wskazane składniki wynagrodzenia. Wszystkie powyższe okoliczności w sposób jednoznaczny potwierdzają fakt, że premia za budżet, premia od jakości czy też nagroda uznaniowa miały charakter nieroszczeniowy.

Tym samym powyższe wywody potwierdzają zasadność decyzji Sądu Rejonowego co do oddalenia wniosku o załączenie dowodów w postaci raportów dotyczących sytuacji finansowej pozwanego. Przedłożenie wskazanej dokumentacji przez pozwanego i tak nie wniosłoby nic do sprawy, w sytuacji gdy brak było - co już podniesiono powyżej - kryteriów decydujących o przyznaniu wskazanych premii. W związku z tym brak wskazanych dowodów - wbrew zarzutom apelacji - nie pozbawił Sądu meriti możliwości prawidłowego rozpoznania sprawy.

Na koniec tych rozważań wskazać jedynie należy, że Sąd Rejonowy - wbrew wywodom apelacji - rozróżniał rodzaje premii, ponieważ w uzasadnieniu opisuje w jakim okresie powódka otrzymywała premię za budżet, premię od jakości czy też nagrodę uznaniową. W tej sytuacji nie mogą ostać się zarzuty apelacji insynuujące brak po stronie Sądu meriti rozróżnienia rodzaju wypłaconych powódce świadczeń.

W tej sytuacji uznać należy, że rozstrzygnięcie Sądu I instancji we wskazanym zakresie, jak najbardziej odpowiadało prawu.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej w pozostałym zakresie jako nieuzasadnioną.

Odnosząc się do kwestii kosztów procesu podnieść należy, iż zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych, Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten urzeczywistnia zasadę słuszności i stanowi wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu.

Niesłuszność obciążania strony przegrywającej proces kosztami sądowymi może wynikać z oceny całokształtu okoliczności sprawy, które uzasadniałyby odstępstwo od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego strony (tak np. SN w postanowieniu z dnia 14 stycznia 1974 roku, II CZ 223/73, LEX 7379). Nadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się na zasadność zastosowania wskazanego przepisu m. in. gdy sprawa ma charakter wątpliwy i dyskusyjny (tak SN w postanowieniu z dnia 27 kwietnia 1971 roku, I PZ 17/71, opubl. OSNCP 1971, nr 12, poz. 222) oraz gdy strona przegrywająca proces, która wytoczyła powództwo, była subiektywnie przeświadczona o słuszności dochodzonego roszczenia (wyr. SN z dnia 17 listopada 1972 roku, I PR 423/72, opubl. OSNCP 1973, nr 7 – 8, poz. 138).

W ocenie Sądu Okręgowego stwierdzić należy, iż w rozpoznawanym przypadku zachodziła uzasadniona podstawa do zastosowania zasady słuszności wyrażonej w art. 102 k.p.c.. Należy zgodzić się z twierdzeniami skarżącego, że sytuacja materialna powoda jest trudna. Z akt sprawy wynika, że powódka aktualnie nie pracuje, jest zarejestrowana w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna. Pozostaje ona w wspólnym gospodarstwie domowym z mężem, który z tytułu pracy osiąga wynagrodzenia w wysokości 1800 zł netto. W związku z tym posiadane środki w całości przeznaczone na utrzymanie rodziny nie pozwalają na poczynienie oszczędności, z których ewentualnie mogłyby być poniesione koszty postępowania. Nadto jest osobą niepełnosprawną, co dodatkowo utrudnia jej znalezienie zatrudnienia. Zatem

w zaistniałych okolicznościach - w przekonaniu Sądu Okręgowego w Łodzi – brak było podstaw do obciążenia powódki kosztami procesu.

Mając powyższe na uwadze, zdaniem Sądu Okręgowego, należało odstąpić od obciążenia M. K. (1) kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej na podstawie art. 102 kpc.

Przewodnicząca Sędziowie

E.W.