

Sygn. akt IV P 194/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2019 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Protokolant: Katarzyna Przybylska

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2019 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko (...) i Schroniskom PTTK Sp. z o.o. w J.

o sprostowanie świadectwa pracy, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, odprawę

I. zobowiązuje stronę pozwaną (...) i Schroniska PTTK Sp. z o.o. w J. do wydania powódce J. K. świadectwa pracy sprostowanego w punkcie 3a i wskazującego, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia wobec likwidacji stanowiska pracy – w terminie 7 dni,

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 30 zł tytułem opłaty od pozwu o sprostowanie świadectwa pracy, od której powódka była ustawowo zwolniona,

IV. w pozostałym zakresie kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa,

V. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej,

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 194/17

UZASADNIENIE

Powódka J. K. pozwem wniesionym w dniu 27 grudnia 2017 r. skierowanym przeciwko stronie pozwanej spółce (...) i Schroniska PTTK sp. z o.o. z siedzibą w J. domagała się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 2.264,61 zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot:

- 233,21 zł od dnia 10.03.2015 r. do dnia zapłaty,

- 232,11 zł od dnia 10.04.2015 r. do dnia zapłaty,

- 256,53 zł od dnia 8.05.2015 r. do dnia zapłaty,

- 130,01 zł od dnia 10.06.2015 r. do dnia zapłaty,

- 245,38 zł od dnia 10.07.2015 r. do dnia zapłaty,

- 122,16 zł od dnia 10.08.2015 r. do dnia zapłaty,
- 256,53 zł od dnia 10.09.2015 r. do dnia zapłaty,
- 228,08 zł od dnia 9.10.2015 r. do dnia zapłaty,
- 237,69zł od dnia 10.11.2015 r. do dnia zapłaty,
- 251,52 zł od dnia 10.12.2015 r. do dnia zapłaty,
- 71,39 zł od dnia 10.01.2016 r. do dnia zapłaty,

Powódka wniosła także o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie 3, poprzez wskazanie, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek likwidacji stanowiska pracy.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w okresie od 2 marca 2015 r. do 29 lutego 2016 r. była zatrudniona u strony pozwanej, ostatecznie za wynagrodzeniem 1.800 zł brutto miesięcznie. Strona pozwana nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za cały okres zatrudnienia, nadgodziny te wynosiły ponad 150 godzin w ciągu roku. W dniu 14.01.2016 r. powódka wezwała stronę pozwaną do zapłaty, jednak bezskutecznie. Powódka wskazała ponadto, że umowa o pracę została rozwiązana na skutek likwidacji stanowiska pracy, a w świadectwie pracy jako przyczynę wygaśnięcia umowy wskazano wypowiedzenie.

W odpowiedzi na pozew i w dalszym toku postępowania, tj. na rozprawie w dniu 27.11.2018 r., k – 71) strona pozwana uznała roszczenie w zakresie sprostowania świadectwa pracy i wniosła o oddalenie powództwa o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Wniosła również o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana przyznała fakt zatrudnienia powódki w okresie od 2 marca 2015 r. do 29 lutego 2016 r. Wskazała, że powódka zataiła przed pracodawcą fakt swojej umiarkowanej niepełnosprawności i wynikające stąd uprawnienia, a ujawniła tę okoliczność dopiero po wypowiedzeniu jej umowy o pracę.

W piśmie procesowym z dnia 20 września 2018 r. powódka wskazała, że żąda zasądzenia od strony pozwanej kwoty 4.008,46 zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i tytułem skapitalizowanych odsetek, wraz z ustawowymi odsetkami, jednak na rozprawie w dniu 27 listopada (k. 70v) wskazała, że omyłkowo podała kwotę 4.008,46 zł, a wynikało to z błędu matematycznego. Sprecyzowała, że żąda zasądzenia kwoty 1.981,38 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nieskapitalizowane odsetki liczone od dat wymagalności poszczególnych kwot.

Na rozprawie w dniu 27 listopada 2018 r. (k. 74) powódka rozszerzyła żądanie pozwu, domagając się dodatkowo zasądzenia na jej rzecz odprawy w kwocie maksymalnej dopuszczalnej przez przepisy, uzasadniając, że jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane.

Strona pozwana podtrzymała żądanie oddalenia powództwa o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i o odprawę, także w zakresie rozszerzonego powództwa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. K. w okresie od 2 marca 2015 r. do 29 lutego 2016 r. była zatrudniona u strony pozwanej tj. w spółce (...) i Schroniska PTTK sp. z o.o. z siedzibą w J., ostatecznie za wynagrodzeniem 1.800 zł brutto miesięcznie.

(**dowód** : bezsporne, a nadto: dokumenty zawarte w aktach osobowych powódki, umowy o pracę, k – 6-6v, 7-7v, 8-8v)

Powódka posiada orzeczoną niepełnosprawność w stopniu umiarkowanym.

(**dowód** : orzeczenie o niepełnosprawności, k – 17)

Powódka w toku rozmowy kwalifikacyjnej nie poinformowała przyszłego pracodawcy, że posiada orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym.

Pracodawca dowiedział się o tym po dacie wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

(**dowód** : zeznania świadka M. F., k – 50v – 51v, przesłuchanie powódki J. K., k – 72-73, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej G. B., 73 v- 74)

Powódka pracowała po 8 godzin dziennie, tj. po 40 godzin tygodniowo.

W okresie od 2 marca 2015 r. do 29 lutego 2016 r. powódka przepracowała łącznie 186 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie za te nadgodziny wynosi 1.981,38 zł.

Strona pozwana nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za cały okres zatrudnienia. W dniu 14.01.2016 r. powódka wezwała stronę pozwaną do zapłaty, jednak bezskutecznie.

(**dowód** : bezsporne, a nadto: zeznania świadka M. F., k – 50v-52, uzupełniające zeznania świadka M. F., k – 71-72, przesłuchanie powódki J. K., k – 72-73, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej G. B., 73 v- 74)

Umowa o pracę z powódką została rozwiązana na skutek likwidacji stanowiska pracy, na mocy wypowiedzenia z dnia 11.01.2016 r.

W wypowiedzeniu pracodawca udzielił powódce urlop wypoczynkowy od dnia 12.01.2016 r. do dnia 22.01.2016 r. i oświadczył, że zwalnia powódkę z obowiązku świadczenia pracy w pozostałym okresie wypowiedzenia – z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

(**dowód:** wypowiedzenie, k – 9)

Pismem z dnia 14.01.2016 r. J. K. zwróciła się do strony pozwanej o przyznanie urlopu dodatkowego zgodnie z Ustawą o (...) i Zatrudnianiu osób Niepełnosprawnych, o przyznanie urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni za 2016 r., o wypłatę należności z tytułu nadgodzin za cały okres zatrudnienia bądź zamianę tych nadgodzin na urlop oraz o przedłużenie okresu wypowiedzenia adekwatnie do przyznanego urlopu oraz o wypłatę świadczenia urlopowego.

W odpowiedzi na to wezwanie strona pozwana wskazała, że powódka zataiła informację o swojej niepełnosprawności na etapie składania CV, rozmowy kwalifikacyjnej i podczas kolejnego przedłużania umowy o pracę i nie zgłaszała w okresie zatrudnienia żadnych roszczeń wobec spółki w związku z orzeczeniem o niepełnosprawności. Prezes spółki wskazał, że dokument poświadczający niepełnosprawność powódka przekazała do kadr poza jego wiadomością. Strona pozwana oświadczyła, że zgodnie z żądaniem powódki nalicza jej 2 dni urlopu dodatkowego należnego proporcjonalnie za 2016 r. oraz pouczyła, że powódce przysługuje 4 dni urlopu wypoczynkowego za 2016 r. naliczonego proporcjonalnie do przepracowanych miesięcy oraz poinformowała powódkę, że udziela jej tego urlopu w okresie 12-19.01.2016 r. Strona pozwana, uwzględniając żądanie powódki, wskazała, że w okresie zatrudnienia powódka przepracowała 195 godzin nadliczbowych i że udziela powódce czasu wolnego od pracy w zamian za nadgodziny w wymiarze 28 dni w dniach od 20.01.2016 r. do 26.02.2016 r.

(**dowód** : pismo powódki z dnia 14.01.2016 r., k - 11, pismo strony pozwanej z dnia 15.01.2016 r., k – 12-12v, zeznania świadka M. F., k – 50v-52, uzupełniające zeznania świadka M. F., k – 71-72, przesłuchanie powódki J. K., k – 72-73, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej G. B., 73 v- 74)

Strona pozwana wystawiła powódce w dniu 29.02.2016 r. świadectwo pracy.

W świadectwie pracy jako przyczynę wygaśnięcia umowy wskazano wypowiedzenie.

Powódka pismem z dnia 3.03.2016 r. wezwała stronę pozwaną do sprostowania świadectwa pracy w punktach dotyczących urlopu wypoczynkowego.

Pismem z dnia 25.03.2016 r. strona pozwana poinformowała powódkę, że nie widzi podstaw do uwzględnienia jej żądania.

(**dowód** : świadectwo pracy, k – 10-10v, pismo powódki z dnia 3.03.2016 r., k – 13, pismo z dnia 25.03.2016 r. ,k – 14)

J. K. w okresie wypowiedzenia nie pracowała, otrzymała za ten okres wynagrodzenie.

(**dowód** : bezsporne)

Od dnia 2.03.2015 r. do dnia 30.09.2015 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wyniosło 1750 zł brutto miesięcznie, od dnia 1.10.2015 r. 1800 zł brutto miesięcznie. Wypłata wynagrodzenia za pracę następowała z dołu do 10 – tego dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.

(**dowód** : bezsporne, a nadto: umowy o prace, k – 6-8v)

Okres rozliczeniowy u strony pozwanej wynosił 1 miesiąc.

(**dowód** : bezsporne, a nadto: uzupełniające zeznania świadka M. F., k – 71-72)

Strona pozwana zatrudniała w dacie wypowiedzenia powódce umowy (...) osób.

(**dowód** : bezsporne, a nadto: uzupełniające zeznania świadka M. F., k – 71-72)

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się w szczególności na dowodach z dokumentów, w tym na dokumentacji z akt osobowych powódki, pismach pomiędzy stronami, albowiem w toku procesu żadna ze stron nie zakwestionowała ich prawdziwości i autentyczności. Dokumenty te nie budziły przy tym żadnych wątpliwości Sądu.

Nadto Sąd oparł się na zeznaniach świadka M. F., które były spójne, logiczne i rzeczowe oraz korelowały z pozostałym materiałem dowodowym, a przez to stanowiły wiarygodny dowód w sprawie.

Sąd dał wiarę przesłuchaniu powódki i przedstawiciela strony pozwanej, które w pełni korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie nie był sporny, sporna była jego ocena prawna.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie jedynie w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy, w pozostałym zakresie podlegało oddaleniu.

Powódka ostatecznie domagała się sprostowania świadectwa pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz odprawy.

Żądanie sprostowania świadectwa pracy zostało przez stronę pozwaną uznane, co skutkowało orzeczeniem jak w punkcie I wyroku.

W toku niniejszego postępowania powódka, po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu, domagała się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 1.981,38 zł, wraz z ustawowymi odsetkami, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 2 marca 2015 r. do 29 lutego 2016 r.

Żądanie zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych podstawę prawną znajduje w przepisie art. 151 k.p.

W przedmiotowej sprawie nie było sporne, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, nie był sporny także wymiar tychże godzin nadliczbowych – 186 godzin w okresie od 2 marca 2015 r. do 29 lutego 2016 r. Wymiar godzin nadliczbowych nie był sporny, ponieważ powódka twierdziła, że przepracowała ich 186, a strona pozwana – że 195, tak więc 186 godzin nadliczbowych jest poza sporem. Nie było również sporne, że powódkę jako osobę z orzeczoną niepełnosprawnością obowiązywał skrócony czas pracy na podstawie przepisu art. 15 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. nr 127, poz. 721 z późn. zm.). Zgodnie z art. 15 ust. 1 tejże Ustawy czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Ustęp 2 stanowi, że czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, jeżeli lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną wyda w odniesieniu do tej osoby zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy. Zgodnie z ustępem 2a normy czasu pracy, o których mowa w ust. 2, stosuje się od dnia przedstawienia pracodawcy zaświadczenia o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy.

Nie było sporne także wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, albowiem powódka wyliczyła je na kwotę 1.981,38 zł, a strona pozwana przy przyjęciu ilości godzin podanych przez powódkę - na kwotę 2.228,39 zł (vide: wyliczenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, k – 76), co oznacza, że kwota dochodzona przez powódkę, a wyznaczająca górną granicę, tj. kwota 1.981,38 zł była poza sporem.

Sporne było jedynie to, czy pracodawca prawidłowo udzielił powódce czasu wolnego od pracy w zamian za godziny nadliczbowe przepracowane w okresie zatrudnienia tj. od 2 marca 2015 r. do 29 lutego 2016 r. i czy prawidłowo dokonał przeliczenia tychże godzin w stosunku 1:1.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu w tym zakresie podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż zgodnie z przepisem art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, przy czym praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii lub szczególnych potrzeb pracodawcy.

Przepis art. 151 (1) § 1 k.p. stanowi, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: a) w nocy, b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Zgodnie z przepisem art. 151(2) § 1 k.p. w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. § 2. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. § 3. W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu przyjąć można, że pracodawca udzielił powódce dni wolnych od pracy w zamian za nadgodziny – na jej wniosek zawarty w piśmie z dnia 14.01.2016 r. W piśmie tym powódka wprost wskazała, że żąda wypłaty wynagrodzenia za nadgodziny albo udzielenia „urlopu za nadgodziny”, a więc – używając prawidłowej nomenklatury - czasu wolnego w zamian za nadgodziny.

W związku z faktem, że dni wolnych od pracy w zamian za nadgodziny udzielono powódce na jej wniosek, pracodawca prawidłowo dokonał przeliczenia tych nadgodzin w stosunku 1:1.

W ocenie Sądu, wobec udzielenia dni wolnych od pracy w zamian za nadgodziny na wniosek pracownika, nie ma zastosowania ograniczenie określone w art. 151(2) § 2 k.p., albowiem § 2 dotyczy jedynie sytuacji udzielania dni wolnych bez wniosku pracownika. Wykładnia językowa przepisu art. 151 (2) k.p. w tym zakresie jest jasna i klarowna. Skoro art. 151 (2) § 1 k.p. stanowi o udzieleniu dni wolnych na wniosek pracownika, a § 2 o udzieleniu czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych bez wniosku pracownika, to nie jest możliwe częściowe zastosowanie unormowań § 2 do sytuacji z § 1 – tj. do udzielenia urlopu na wniosek pracownika.

W ocenie Sądu nie ma w ustalonym stanie faktycznym znaczenia okoliczność, że w wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy.

Skoro bowiem udzielono powódce czasu wolnego w zamian za nadgodziny na wniosek powódki, nie można pracodawcy czynić zarzutu z tego, że uczynił to w okresie wypowiedzenia, kiedy pierwotnie zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy.

Zwrócić uwagę należy na ugruntowany pogląd Sądu Najwyższego, że w okresie wypowiedzenia, w czasie którego pracodawca zwolnił pracownika z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca ma prawo udzielić pracownikowi urlop wypoczynkowy, na co pracownik winien wyrazić choćby dorozumiana zgodę. P. analogiam pogląd ten można zastosować do stanu faktycznego niniejszej sprawy - jeśli pracodawca udzielając czasu wolnego działał na wniosek pracownika, to miał takie uprawnienie, doszło bowiem do swoistego porozumienia stron w tym zakresie – wobec uwzględnienia wniosku pracownika. Wniosek pracownika jest bowiem dalej idącym, czy też – wyraźniejszym oświadczeniem woli pracownika niż dorozumiane wyrażenie zgody na jakąś czynność pracodawcy.

Ponadto na marginesie rozważań wskazać należy że pracodawca działał pod wpływem błędu, zobowiązując powódkę do pracy w wymiarze 8 godzin dziennie. Nie miał bowiem świadomości, że powódka ma orzeczoną niepełnosprawność. Stan faktyczny także w tym zakresie nie był sporny. Sama powódka zeznała bowiem, że: „W czasie rozmowy kwalifikacyjnej z prezesem nie informowałam, że mam orzeczoną niepełnosprawność.” (vide: przesłuchanie powódki, k – 72v). Powódka wskazała również: „Orzeczenie o niepełnosprawności złożyłam następnego dnia po rozpoczęciu świadczenia pracy. Pierwszego dnia podpisałam umowę z prezesem. Księgowa w tym dniu zapytała mnie o wszelkie dodatkowe dokumenty. Było wiadome w zakładzie pracy, że mam rentę z powodu częściowej niezdolności do pracy i księgowa zapytała mnie o inne dokumenty. Wtedy złożyłam orzeczenie o niepełnosprawności.” (vide: przesłuchanie powódki, k – 72v). Zajmująca się księgowością i kadrami świadek M. F., której Sąd dał wiarę, zeznała, że nie poinformowała o złożeniu tego dokumentu prezesa zarządu pozwanej spółki (...), ponieważ miał on dostęp do akt osobowych powódki. G. B. zeznał natomiast, że nie analizował akt osobowych powódki po jej zatrudnieniu. Zarówno G. B., jak i M. F. spójnie zeznawali, że prezes zarządu powziął wiedzę o niepełnosprawności powódki dopiero z jej pisma. Niezwłocznie po powzięciu informacji o przysługujących powódce uprawnieniach pracodawca uwzględnił jej wniosek i udzielił czasu wolnego za nadgodziny, uchylając się tym samym per facta concludentia od skutków prawnych oświadczenia złożonego pod wpływem błędu. Zwalniając bowiem powódkę od obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia pracodawca działał pod wpływem błędu.

Z tych względów Sąd uznał, że wypełniona została dyspozycja przepisu art. 151 (2) § 3 k.p., zgodnie z którym – w razie udzielenia pracownikowi czasu wolnego od pracy w zamian za nadgodziny pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

W związku z powyższym żądanie zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych podlegało oddaleniu jak w punkcie II wyroku.

Strona pozwana zarzuciła także, że żądanie powódki w tym zakresie stanowi nadużycia prawa, a pogląd ten Sąd podziela. Zasadą jest bowiem, że pracodawca w okresie wypowiedzenia zobowiązuje pracownika do wykorzystania wszelkich urlopów, dni wolnych etc. W niniejszej sprawie pracodawca nie uczynił tego, ponieważ pozostawał w błędzie wywołanym przez powódkę i nie miał świadomości przysługujących powódce uprawnień.

Przepis art. 8 k.p., na który powoływała się strona pozwana, 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. W stosunkach pracy obowiązują normy moralno-obyczajowe (zasada wzajemnego zaufania, nakazująca stronom indywidualnego stosunku pracy wzajemną lojalność), które wiążą strony, a nie są jedynie zobowiązaniem pracownika wobec pracodawcy (tak: wyr. SN z 1.6.2012 r., II PK 250/11, MoPr 2012, Nr 11, s. 598). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 KP, mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności sprawy (wyr. SN z 26.6.2012 r., II PK 275/11, MoPr 2012, Nr 11, s. 584; wyr. SN z 24.7.2013 r., I PK 16/13, MoPr 2014, Nr 1, s. 41). Zasady współżycia społecznego jako podstawa rozstrzygnięcia podlegają weryfikacji (cyt. za Komentarz do art. 8 KP K. Świątkowski 2018, wyd. 6, publ. Legalis).

Na marginesie rozważań wskazać wypada, że w przedmiotowej sprawie zbędne było dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczność wysokości wynagrodzenia należnego za godziny nadliczbowe. Choć powódka działała bez zawodowego pełnomocnika, co umożliwiło Sądowi w pewnym zakresie działanie z urzędu, jednak podkreślić należy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, że Sąd nie ma obowiązku przeprowadzenia wszystkich zgłoszonych przez stronę dowodów (tu: dowodów z urzędu), gdy uznaje, że sprawa została dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia. Innymi słowy, zgodnie z treścią tego przepisu, sąd pomija środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2013 r., sygn. akt II UK 370/12). Nie wszystkie te dowody muszą zostać przeprowadzone, skoro już na podstawie innych, przeprowadzonych dowodów, można wystarczająco ustalić okoliczności istotne w danej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2014 r., sygn. akt II CSK 775/13).

Ponadto wysokości wynagrodzenia za nadgodziny nie była sporna, sporna była sama zasada jego wypłacenia, na co Sąd wskazywał wyżej uwagę.

Powódka żądała także zasądzenia odprawy w związku z likwidacją stanowiska pracy.

Żądania to podstawę prawną znajduje w art. 10 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Na mocy art. 10 Ustawy pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, przysługuje odprawa. Wysokość odprawy uzależniona jest od długości zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lat;
- wysokość dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy dłużej niż 8 lat.

Nie było w niniejszej sprawie sporne, że umowa o pracę z powódką została rozwiązana na skutek wypowiedzenia ze względu na likwidację stanowiska pracy.

Pracodawca nie zatrudniał jednak co najmniej 20 pracowników, co skutkowało oddaleniem powództwo o odprawę, jak w punkcie II wyroku.

Orzeczenie o kosztach sądowych zawarte w punkcie III i IV wyroku Sąd oparł na treści art. 100 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594), uwzględniając fakt, że powództwo w zakresie żądania sprostowania zostało uznane, a więc powódka była stroną wygrywającą proces w tym zakresie. Powódka była natomiast zwolniona z opłaty od pozwu, która w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy wynosiła 30 zł. W pozostałym zakresie Sąd obciążył kosztami sądowymi Skarb Państwa, ponieważ brak było podstaw do obciążenia nimi powódki, która proces przegrała.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego zawarte w punkcie V wyroku Sąd oparł o przepis art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Sąd zważył, iż inicjując postępowanie sądowe powódka dochodziła roszczeń z zakresu prawa pracy, które na tle stosunków roszczeniowych posiadają charakter specyficzny (por. orz. SN z dn. 5.12.1967 r. III PRN 78/67 OSNC 1968/11/185, orz. Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu III APz 135/92), pozostając w przekonaniu o zasadności swego żądania. Nie można przy tym uznać, w ocenie Sądu, iż powódka, dążąc do wyjaśnienia swoich żywotnych interesów w postępowaniu sądowym, wytoczyła powództwo niezasadnie czy też zbyt pochopnie, skoro była przekonana o słuszności swojego powództwa, a w toku postępowania ustalono, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, na co powódka się powoływała. Pracownik nie tylko może ale i powinien żądać wyjaśnienia jego żywotnych interesów także w postępowaniu sądowym, choćby jego żądanie okazało się nieuzasadnione (por. postan. SN z dn. 27.04.1971 I Pz 17/71, OSNC 1971\12\22 wyrok SN z dn. 14.06.2005 r. V CK 719/04, Lex nr 152455).

W punkcie VI wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności, albowiem strona pozwana uznała powództwo w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.