

Sygn. akt VI P 375/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2013 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Monika Roslan - Karasińska

Ławnicy: Janina Borowska

Elżbieta Godlewska

Protokolant: Mateusz Staniszewski

po rozpoznaniu w dniu 24 czerwca 2013 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa A. O.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej - Miejskiemu Ośrodkowi Zdrowia w Z.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nie uzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem

orzeka:

1. oddala powództwo;
2. zasądza od powoda A. O. na rzecz pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej – Miejskiego Ośrodka Zdrowia w Z. kwotę 960 (dziewięćset sześćdziesiąt ) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w tym tytułem zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

**A. O.** pozwem z dnia 23 kwietnia 2012 roku, skierowanym przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej – Miejskiemu Ośrodkowi Zdrowia w Z., odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę wnosząc o przywrócenie do pracy oraz o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 9 031,10 zł (pozew – k. 1).

W toku procesu powód kilkakrotnie modyfikował swoje roszczenie, ostatecznie wnosząc o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w kwocie 2 839,74 zł brutto (stanowiącej trzymiesięczne wynagrodzenie zgodnie z zaświadczeniem przedłożonym przez pozwanego – k. 22), wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2012 roku oraz o zapłatę kwoty 9 302,25 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 02 czerwca 2008 r. do 31 grudnia 2011 r. (pismo procesowe powoda – k. 146 - 147, k. 224 protokół rozprawy z dnia 24 czerwca 2013 roku – k. 221 -229).

**W odpowiedzi na pozew** z dnia 30 maja 2012 roku pozwany Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej – Miejski Ośrodek Zdrowia w Z. (dalej ZOZ – MOZ w Z.) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych (odpowiedź na pozew – k. 19 - 21).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód A. O. był zatrudniony w pozwanym ZOZ – MOZ w Z. od dnia 2 czerwca 2008 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny do dnia 31 sierpnia 2008 roku, następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 września 2008 roku do dnia 31 sierpnia 2009 roku oraz na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 września 2009 roku. Powód był zatrudniony na stanowisku rejestratora medycznego z ostatnim miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 901,50 zł brutto. Wymiar czasu pracy powoda kilkakrotnie ulegał zmianie, jednak nigdy nie wynosił pełnego etatu. Ostatnim porozumieniem zmieniającym z dnia 1 stycznia 2012 roku ustalono wymiar czasu powoda na ½ etatu (porozumienia zmieniające, umowy o pracę – akta osobowe powoda część B).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 946,58 zł brutto (zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 22).

Do obowiązków służbowych powoda należało przede wszystkim wprowadzanie danych do systemu informatycznego.

Wymiar czasu powoda na przestrzeni okresu zatrudnienia zmieniał się dwukrotnie. W okresie od 2 czerwca 2008 roku do 30 kwietnia 2010 roku oraz od 1 stycznia 2012 roku do 31 lipca 2012 roku powód pracował na ½ etatu, zaś w okresie od 1 kwietnia 2010 roku do 31 grudnia 2011 roku na 0,66 etatu. Norma czasu pracy powoda w wymiarze pełnego etatu wynosiła 8 godzin na dobę, przeciętnie 42 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (umowy o pracę porozumienia zmieniające, informacja o warunkach zatrudnienia – akta osobowe).

Wraz z powodem na tożsamym stanowisku pracowało 2 innych rejestratorów, w tym J. S. zatrudniona od 1 września 2007 roku oraz B. Z. zatrudniona od 2004 roku (zeznania świadka B. Z. k. 200, zeznania dyrektor pozwanego - K. R. k. 226).

Pracownicy rejestratorzy pracowali po 8 godzin dziennie, od 7 do 15 (zeznania świadka J. C. k. 200, zeznania świadka B. Z. k. 201, zeznania powoda A. O. k.226., zeznania dyrektor pzoanego K. R. k. 226, zeznania świadka J. S. k. 139).

Sytuacja finansowa u pozwanego uległa istotnemu pogorszeniu w związku z nieuregulowaniem przez NZ należności. W roku 2011 dochody pozwanego ZOZ uległy znacznemu zmniejszeniu. Zysk netto za rok 2011 wyniósł 5 766,36 zł, podczas gdy w latach ubiegłych był znacznie wyższy - w roku 2010 wynosił 152 494,37 zł, w roku 2009 - 108 065,87 zł, zaś w roku 2008 – 145 812,73 zł. Skutkowało to redukcją zatrudnienia. Pozwany dokonał w tym celu oceny pracowników zatrudnionych w rejestracji, którym powierzono obowiązki wprowadzania danych do systemu informatycznego, pod kątem stażu pracy (rachunek zysków i strat – k. 26, 30, 37 - 38, zeznanie dyrektora pozwanego K. R. k. 226).

Pismem z dnia 30 marca 2012 roku pozwany zwrócił się do Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji z wnioskiem o dofinansowanie przygotowania lub realizacji projektu zatytułowanego „Kompleksowa informatyzacja SPZOZ – MOZ w Z. w celu zaoferowania e-usług dla pacjentów” (pismo k. 40).

Wówczas u pozwanego od 1 stycznia 2011 roku rozpoczął się proces informatyzacji. Przed zmianami u pozwanego, pacjentów rejestrowała dana pielęgniarka - „papierowo” w kalendarzu. Następnie wszystkie dane pacjenta (imię, nazwisko, PESEL i inne), skierowania, numer przychodni, regon, numer wykonywania prawa zawodu przez lekarza, kody choroby, czynności wykonywane u pacjenta, wskazanie czy porada miała być specjalistyczna czy kompleksowa – musiały być wprowadzone przez rejestratorów, w tym powoda do systemu (zeznania świadka B. Z. k. 200 verte, zeznania świadka H. A. k. 201-201verte, zeznania świadka J. C. k. 199).

Rozpoczęty proces informatyzacji pozwanej placówki, stosownie do przepisów ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. Nr 64, poz. 565 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 28 kwietnia 2011 r. o systemie informacji w ochronie zdrowia (Dz. U. Nr 113, poz. 657), był znacznym ułatwieniem pracy jak i udogodnieniem dla pacjenta. W związku z obowiązkami nałożonymi przepisami w/w ustaw

rejestracja pacjentów od dnia 1 czerwca 2011r. odbywa się elektronicznie i dane związane z tą rejestracją wpisywane są bezpośrednio do systemu informatycznego za pomocą komputera przez rejestratorów medycznych odpowiedzialnych za bieżącą obsługę pacjenta w punkcie pierwszego kontaktu i punkcie informacji o działalności podstawowej. Proces ten skutkował zwiększeniem zakresu danych wprowadzanych na poziomie pierwszego kontaktu pacjenta z placówką czyli rejestracji, a więc wpisania wszystkich danych przez rejestratorów medycznych. Wówczas pozostali rejestratorzy statystyczni, w tym powód mieli obowiązek wprowadzenia do komputera tylko końcowego etapu, czyli wpisania kodów choroby i zakresu porady. W związku z tym, zaistniała konieczność zmniejszenia zatrudnienia wśród pracowników, którym powierzono jedynie wprowadzanie końcowych danych do systemu informatycznego. Zwolnienie powoda nie spowodowało zwiększenia ilości pracy dwóm pozostałym rejestratorom medycznym B. Z. (zatrudnionej 1 czerwca 2004 r.) oraz J. S. (zatrudnionej 1 września 2007 r.) (zeznania świadka B. Z. k. 200 verte, zeznania dyrektor pozwanego K. R. k.227, zeznania świadka J. C. k. 199).

Natomiast wystąpiła konieczność zwiększenia zatrudnienia wśród pracowników, którzy zajmowali się bezpośrednią obsługą pacjenta podczas rejestracji. Dlatego w maju 2011 r. i w listopadzie 2011 r. zatrudniono dodatkowo dwie pracownice M. S. i A. S. na pół etatu na stanowiskach rejestratorów medycznych, obok pięciu innych pracowników odpowiedzialnych za wprowadzanie danych elektronicznych związanych z bieżącą obsługą pacjenta. Następnie od 15 marca 2012 r. pozwany pracodawca zwiększył wymiar czasu pracy pracownicy A. S. do pełnego etatu. W związku ze zwiększeniem się zapotrzebowania na pracę przy bezpośredniej rejestracji, zmniejszyło się zapotrzebowanie na pracę w grupie rejestratorów medycznych wprowadzających dotychczas kompleksowo dane do systemu informatycznego, których praca obecnie polega na uzupełnianiu danych elektronicznych (zeznania dyrektora pozwanego K. R. k. 227), (zeznania świadka B. Z. k. 200 verte, zeznania dyrektor pozwanego K. R. k.227, zeznania świadka J. C. k. 199).

Straty finansowe pozwanego oraz postępujący proces informatyzacji rejestracji skutkował redukcją zatrudnienia. Pozwany dokonał w tym celu oceny pracowników zatrudnionych w rejestracji, którym powierzono obowiązki wprowadzania danych do systemu informatycznego, pod kątem stażu pracy. (rachunek zysków i strat – k. 26, 30, 37 - 38, zeznanie dyrektora pozwanego K. R. k. 226). Powód A. O. (zatrudniony 2 czerwca 2008 r.) miał najkrótszy staż pracy spośród zatrudnionych rejestratorów medycznych (B. Z. (zatrudnionej 1 czerwca 2004 r.) oraz J. S. (zatrudnionej 1 września 2007 r.), (okoliczność bezsporna).

Między powodem a pracownikami często dochodziło do konfliktów, które wywoływane były głównie przez nieodpowiednie zachowanie powoda. Do jednej z pracownic J. S. odzywał się wulgarnie słowami na „K...a”, „Dz...ka”. Również w stosunku do przełożonych m.in. dyrektor pozwanej placówki powód odzywał się w sposób głośny, agresywny, prześmiewczy, komentował zachowania innych pracowników, w tym lekarzy zwracając uwagę o spóźnienie do pracy i odpracowanie tych godzin słowami „no godzinę się Pan spóźnił, kiedy to Pan odrobi?”. Często również na zachowanie powoda skarżyli się pacjenci (zeznania świadka J. C. k. 198verte, zeznania świadka B. Z. k. 200, zeznania świadka H. A. k. 201 verte, zeznania świadka E. M. k. 222-223, zeznania świadka W. P. k. 224, zeznania dyrektor pozwanego K. R. k. 226).

Powód w związku ze swoim zachowaniem został przeniesiony do pracowni rentgenowskiej z tym samym zakresem obowiązków. Ponadto miał również pomagać przy komputerowym wprowadzaniu opisów podczas pracy doktora P. (zeznania świadka B. Z. k. 201, zeznania świadka E. M. k. 222, zeznania powoda k. 225, zeznania dyrektor pozwanego K. R. k. 228).

Początkowo powód efektywnie wykorzystywał swój czas pracy, natomiast wraz z przeniesieniem nie zawsze wywiązywał się z obowiązków. Zwracano mu uwagę, gdyż wykorzystywał ten czas na załatwianie spraw prywatnych, korzystał głównie z Internetu przebywając na stronach rozrywkowych (zeznania świadka J. C. k. 198verte, zeznania świadka E. M. k. 223).

U pozwanego obowiązywał zakaz palenia papierosów na terenie zakładu. W związku z tym wystąpił konflikt powoda z pracownikiem E. M., która to paliła w jego obecności w gabinecie. Powód odzywał się do niej w sposób niegrzeczny i niestosowny. Dyrektor placówki po powzięciu informacji od powoda, iż w/wym dalej pali otrzymała dwa razy ustne

upomnienie (zeznania świadka J. C. k. 199verte, zeznania świadka B. Z. k. 201, zeznania dyrektor pozwanego K. R. k. 228, notatki służbowe k. 78-79).

Pozwany nie wydawał powodowi poleceń ustnych ani pisemnych pozostawania w pracy w godzinach nadliczbowych. Nie zgłaszał również nikomu, że zostawał po godzinach (zeznania dyrektor pozwanego K. R. k. 228).

W dniu 15 maja 2012 roku powód złożył skargę do okręgowego Inspektoratu Pracy w W. dotyczącą czasu pracy powoda. Po przeprowadzonej kontroli wystąpiono do pracodawcy powoda o rzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy oraz o naliczenie i wypłacenie wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych za 114 godzin pracy w godzinach nadliczbowych w 2011 roku. Kontroli poddano karty ewidencji czasu pracy za okres 3 lat od dnia rozpoczęcia kontroli. W toku czynności ustalono, że w okresie rozliczeniowym kwiecień-czerwiec 2010 r. – w miesiącu maju 2010 r. powód przepracował 2 godziny i 40 minut ponad określony dla niego wymiar czasu pracy. Na podstawie przedłożonego zestawienia ustalono, że w 2011 r. powód przepracował 154 godziny ponad określony dla powoda wymiar czasu pracy. Ustalono, że w miesiącu marcu 2012 r. pracodawca udzielił powodowi 40 godzin czasu wolnego za godziny nadliczbowe przepracowane w 2011 r. Stwierdzono, że do rozliczenia pozostało jeszcze 114 godzin, które powód przepracował w 2011 r. (pismo PIP k. 55).

W związku z powyższym pismem PIP pozwany dokonał analizy kart ewidencji pracy i wypłacił mu należną kwotę 70,19 zł netto za 2 godziny i 40 minut tytułem wynagrodzenia za nadgodziny w okresie od maja 2010 roku (k.61, okoliczność bezsporna).

W 2012 roku powód zwrócił się do Dyrektor placówki o rekompensatę za godziny nadliczbowe. Wyliczenie zostało przedstawione przez kadrową J. C., która wskazała na 154 godziny. W związku z tym, iż powód w miesiącach styczeń-marzec 2011 r. był nieobecny w pracy wymiarze 40 godzin, co stanowiło odbiór za nadgodziny, a więc w podsumowaniu wyliczeń wypłacono powodowi zgodnie z pismem PIP - za 114 godzin. W dniu 08 lutego 2012 r. w obecności dyrektor pozwanego K. R. i pracownika Kadr J. C. powód A. O. został poinformowany o ilości godzin do odbioru (154 godzin- 20 dni pracy). Powód zgodził się z powyższym wyliczeniem (k. 127 verte- zestawienie, k. 199 verte zeznania świadka J. C. i dyrektor pozwanego K. R. k. 226). Łącznie z tytułu świadczeń: za wynagrodzenie za lipiec 2012, odpłatę pieniężną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia oraz wynagrodzenie za 114 godzin nadliczbowych wypłacono przelewem kwotę 3.488,52 zł. Powód nie kwestionował tych wyliczeń (zeznania K. R., Zeznania A. O. k. 226, pismo powoda k. 62, przelew k. 128, zestawienie nadgodzin k. 65-66).

W dniu 17 kwietnia 2012 roku wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano przyczyny ekonomiczne, a także zmiany organizacyjne i technologiczne, skutkujące koniecznością zmniejszenia zatrudnienia, a w szczególności pogorszenie sytuacji finansowej pozwanego, postępujący proces informatyzacji działalności, konieczność zwiększenia zatrudnienia wśród pracowników, którym powierzono bezpośrednią obsługę pacjenta oraz najkrótszy okres zatrudnienia powoda wśród pracowników, którym powierzono jedynie obowiązki wprowadzania danych do systemu informatycznego (wypowiedzenie – k. 7).

***Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie*** dokumentów zgromadzonych w sprawie, w tym akt osobowych powoda, których autentyczności, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń, nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, na podstawie zeznań świadków , jak również z zeznań stron.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: J. C. (k. 198verte -200), B. Z. (k. 200 – 201), H. A. (k.201), E. M. (k. 222 – 223), W. P. (k.224 – 225), którzy w sposób jasny i wyczerpujący opisali okoliczności współpracy z powodem. Zeznania te były spójne, logiczne i korespondowały ze sobą, jak i zgromadzonymi w sprawie dokumentami, tworząc spójny stan faktyczny.

Sąd dał wiarę zeznaniom dyrektor pozwanej placówki K. R. (k. 226 – 228), które korespondowały z powyższymi świadkami oraz złożonymi dokumentami w sprawie. Dyrektor w sposób szczegółowy wskazała na okoliczności

rozwiązania umowy o pracę z powodem, trudnej sytuacji finansowej pozwanego oraz zachowania powoda naruszającego zasady współzycia społecznego w zakładzie pracy.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w całości. Powód wskazywał, iż pracował od godziny 7 do 15, natomiast godzina między 14 a 15 była według niego godziną nadliczbową za co przysługiwało mu wynagrodzenie. Twierdzenia te były bezpodstawne, gdyż pozwany wypłacił mu wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oraz jak wskazali powyżsi świadkowie i dokumenty – pracownicy administracyjni pracowali od godziny 7 do 15. Również kwestia rozwiązania z powodem umowy, którą to zakwestionował powód nie współgrała z zeznaniami świadków, pozwanej oraz dokumentami przedstawionymi w sprawie.

***Sąd oddalił wszystkie wnioski dowodowe powoda zawarte w piśmie procesowym z dnia 11 lutego 2013 roku z uwagi na ich nieprzydatność do stwierdzenia okoliczności istotnych do rozstrzygnięcia sprawy (k. 225 – protokół rozprawy z dnia 24 czerwca 2013 r. ) oraz wszystkie wnioski dowodowe powoda, wszystkie zawarte w piśmie procesowym zawartym w piśmie z 23 października 2012 roku z uwagi na ich nieprzydatność dla stwierdzenia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (k. 229 – protokół rozprawy z dnia 24 czerwca 2013 r. )***

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo A. O. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód w niniejszej sprawie wnosił o trzymiesięczne odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę oraz o zapłatę kwoty 9 302,25 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany pracodawca stał na stanowisku, iż istniała rzeczywista przyczyna, dla której to powód otrzymał wypowiedzenia, która to została wskazana w wypowiedzeniu. W odniesieniu zaś do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pozwany wskazał, iż wypłacił powodowi zaległe wynagrodzenie.

W ocenie Sądu, w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, przyczyna wypowiedzenia umowę o pracę była prawdziwa. W piśmie wypowiadającym umowę o pracę pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia wskazał sytuację ekonomiczną pozwanego, zaś jako kryterium doboru pracownika do zwolnienia wskazał najkrótszy staż pracy. Zdaniem Sądu pozwany pracodawca wypełnił zatem dyspozycję przepisu art. 30 par. 4 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm).

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe potwierdziło twierdzenia strony pozwanej, iż była to przyczyna prawdziwa oraz jednoznacznie sprecyzowana.

Zgodnie z rozkładem ciężaru dowodów (art. 6 k.c.) to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania prawdziwości przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. W niniejszej sprawie pozwany jasno określił przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Przedstawił dokumenty finansowe, które potwierdziły jego twierdzenia, iż pozwany znajdował się w trudnej sytuacji ekonomicznej. Sytuacja finansowa u pozwanego uległa istotnemu pogorszeniu w związku z nieuregulowaniem przez NZ należności. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że w roku 2011 dochody pozwanego ZOZ uległy znacznemu zmniejszeniu. Skutkowało to redukcją zatrudnienia. U pozwanego rozpoczęto również proces informatyzacji, stosownie do przepisów ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. Nr 64, poz. 565 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 28 kwietnia 2011 r. o systemie informacji w ochronie zdrowia (Dz. U. Nr 113, poz. 657). Proces ten skutkowało zwiększeniem zakresu danych wprowadzanych na poziomie pierwszego kontaktu pacjenta z placówką czyli rejestracji, a więc wpisania wszystkich danych przez rejestratorów medycznych. Wówczas pozostali rejestratorzy statystyczni, w tym powód mieli obowiązek wprowadzenia do komputera tylko końcowego etapu, czyli wpisania kodów choroby i zakresu porady. W związku z tym, zaistniała konieczność zmniejszenia zatrudnienia wśród pracowników, którym powierzono jedynie wprowadzanie końcowych danych do systemu informatycznego. Pozwany dokonał w tym celu oceny pracowników

zatrudnionych w rejestracji, którym powierzono obowiązki wprowadzania danych do systemu informatycznego, pod kątem stażu pracy (rachunek zysków i strat – k. 26, 30, 37 - 38, zeznanie dyrektora pozwanego K. R. k. 226).

Zdaniem Sądu ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż przyczyną zwolnienia powoda z pracy były: przyczyny ekonomiczne, a także zmiany organizacyjne i technologiczne, skutkujące koniecznością zmniejszenia zatrudnienia, a w szczególności pogorszenie sytuacji finansowej pozwanego, postępujący proces informatyzacji działalności, konieczność zwiększenia zatrudnienia wśród pracowników, którym powierzono bezpośrednią obsługę pacjenta oraz najkrótszy okres zatrudnienia powoda wśród pracowników, którym powierzono jedynie obowiązki wprowadzania danych do systemu informatycznego.

W tym miejscu podkreślić należy, iż kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiskach pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy. Pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy m.in.: w wyroku z dnia 2 października 2002 r. , I PKN 374/01 (OSNP- wkł. 2003, z. 5, poz. 4), a także w wyroku z dnia 27 listopada 1997 r. , I PKN 401/97 (OSNP 1998, z. 18, poz. 542), i zdaniem Sądu Rejonowego, ma on pełne zastosowanie w okolicznościach niniejszej sprawy.

Zgodnie z linią orzecznictwa Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r. I PKN 442/97, OSNP 1998/21/630 ) jeżeli na skutek zmian organizacyjnych występuje konieczność zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, pracodawcy przysługuje uprawnienie do wyboru pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia z pracy, przy zastosowaniu obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy.

To pracodawca ma obowiązek określić obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy, którymi będzie się kierował przy doborze pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia z pracy (art. 94 pkt 9 KP). Ponadto powinien przy tym uwzględnić zakaz dyskryminacji pracowników, którzy mają być równo traktowani w zakresie rozwiązania stosunku pracy (art. 11<sup>3</sup>, 18<sup>3a</sup> KP).

Z oczywistych względów, zwolnieniom powinni podlegać pracownicy najmniej przydatni ze względu na ich kwalifikacje, wysoką absencję chorobową czy też brak właściwego przestrzegania dyscypliny pracy i zaangażowania przy realizacji obowiązków. Najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny zatem być: przydatność pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku, efektywność w pracy, stosunek pracownika do obowiązków pracowniczych, czyli dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), umiejętności, doświadczenie zawodowe, kwalifikacje, staż pracy jak również sytuacja osobista pracownika. Warto dodać, iż mimo że kontroli sądu nie podlega ocena zasadności decyzji pracodawcy o likwidacji jednego z działów zakładu, to jednak sąd może zbadać zasadność i słuszność przyjętych kryteriów doboru i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP1998/18/542).

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie pracodawca dokonując zwolnienia powoda zastosował obiektywne kryterium najniższego stażu pracy powoda, a ponadto miał na względzie dotychczasowe zachowanie powoda jako pracownika, a zwłaszcza jego relacje ze współpracownikami. Niewątpliwie ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż powód był pracownikiem, którego zachowanie naruszało zasady współżycia społecznego, stwarzało konflikty w pracy.

Odnosnie żądania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, zdaniem Sądu było ono nieuzasadnione. Powód A. O. wskazywał bowiem , iż pracował od godziny 7 do 15, natomiast godzina między 14 a 15 była według niego godziną nadliczbową za co przysługiwało mu wynagrodzenie. Twierdzenia te były bezpodstawne, gdyż pozwany wypłacił mu wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oraz jak wskazali powyżsi świadkowie i dokumenty – pracownicy administracyjni pracowali od godziny 7 do 15. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że w 2012 roku powód zwrócił się do Dyrektora placówki o rekompensatę za godziny nadliczbowe. Wyliczenie zostało przedstawione przez kadrową J. C., która wskazała na 154 godziny. W związku z tym, iż powód w miesiącach styczeń-marzec 2011 r. był nieobecny w pracy wymiarze 40 godzin, co stanowiło odbiór za nadgodziny, a więc w podsumowaniu wyliczeń wypłacono powodowi zgodnie z pismem PIP - za 114 godzin. W dniu 08 lutego 2012 r. w obecności dyrektora pozwanego K. R. i pracownika

Kadr J. C. powód A. O. został poinformowany o ilości godzin do odbioru (154 godzin- 20 dni pracy). Powód zgodził się z powyższym wyliczeniem. Powód A. O. w ogóle nie wykonywał pracy ponad obowiązujące go normy czasu pracy tj. 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie przekraczającym 3 miesięcy, ustalonym przepisami art. 32 g ust. 2 i 6 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.), obowiązującej od dnia 30 czerwca 2011 r. , a następnie przepisami art. 93 ust. 2 i 4 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. Nr 112, poz. 654) obowiązującej od 1 lipca 2011 r. Zdaniem Sądu powód nie pracował w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151 par. 1 k.p.

O kosztach zastępstwa procesowego, Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc oraz § 6 pkt 4 w zw. z 11 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. nr 163, poz. 1349) oraz z uwzględnieniem uchwały 7 Sędziów Sądu Najwyższego z dnia z dnia 24 lutego 2011 r. I PZP 6/10, według której „podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)”.

Z uwagi na powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

***Sygnatura akt VI P 375/12***

**Zarządzenie:**

Doręczyć odpis wyroku wraz z pisemnym uzasadnieniem powodowi (pouczyć powoda o sposobie i terminie wniesienia apelacji).

08 lipca 2013 r.