

Sygn. akt VI P 67/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18/08/2015 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący :SSR Agnieszka Turowska

Protokolant: stażysta Beata Tylki

po rozpoznaniu w dniu 6 sierpnia 2015 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa T. P.(Pesel (...))

przeciwko (...) Sp. z o.o. (KRS (...))

o odprawę, wynagrodzenie

1. Zasądza od pozwanego (...)spółki zoo na rzecz powoda T. P. kwotę 9 283,74 zł (słownie: dziewięć tysięcy dwieście osiemdziesiąt trzy złote i 74/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 18 grudnia 2012 r do dnia zapłaty , tytułem wynagrodzenia za pracę;
2. W pozostałym zakresie powództwo oddala;
3. Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – płatne kasa Sądu Rejonowego (...) kwotę 458 zł (słownie: czterysta pięćdziesiąt osiem)
4. Wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2400 zł(słownie: dwa tysiące czterysta)
5. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 369 zł (słownie : trzysta sześćdziesiąt dziewięć) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;
6. Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 531 zł (słownie : pięćset trzydzieści jeden) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;

Sygn. akt VI P 67/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 28 stycznia 2014r. powód T. P. domagał się zasądzenia od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwoty 17.426,63 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 stycznia 2014r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pozwanym zakładzie pracy w charakterze robotnika budowlanego. W dniu 29 lutego 2012r. pozwany przedstawił mu dwie propozycje rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem na dzień 31 maja 2012r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia bądź na mocy porozumienia stron. Poinformował go, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy ma być niewłaściwe wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych. W piśmie z dnia 5 marca 2012r. zakwestionował okoliczności podawane przez pozwanego. Pozwany uznał jego argumenty i nie doszło do rozwiązania umowy o pracę. Podniósł, że poddawany był szykanom ze strony pozwanego. Pomimo, że świadczył pracę w takim samym wymiarze oraz o takiej

samej jakości, jak inni pracownicy, nastąpiło znaczne obniżenie wysokości jego wynagrodzenia. W 2010r. średnie miesięczne jego wynagrodzenie wynosiło - 2.955,35 zł, w 2011r. - 3.327,81 zł, zaś w 2012r. - 1.899,17 zł. Sukcesywny spadek wynagrodzenia nastąpił od grudnia 2011r., co stanowiło konsekwencję podejmowanych przez pozwanego prób rozwiązania z nim stosunku pracy. Dyskryminację w tym zakresie miał stanowić przymus ekonomiczny, który miał go skłonić do przyjęcia proponowanego porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Działania te nasiliły się od marca 2012r. Od tego czasu jego wynagrodzenie zmniejszyło się o 500 zł. Został tym samym pozbawiony dodatkowego wynagrodzenia przewidzianego w regulaminie wynagradzania za pracę, które było wypłacane w formie premii, co w istocie stanowiło dodatek za pracę w nieewidencjonowanych godzinach nadliczbowych. Wskazał, że w każdym miesiącu pracował w godzinach nadliczbowych. Ostatecznie umowa o pracę została rozwiązana za mocy porozumieniem stron w dniu 31 sierpnia 2012r. ze skutkiem na dzień 30 listopada 2012r. Na kwotę dochodzącą w pozwie składa się wartość trzymiesięcznego wynagrodzenia, jakiego powód dochodzi tytułem odprawy w wysokości 5.100 zł oraz kwota 8.000 zł stanowiąca wynagrodzenie za pracę w nieewidencjonowanych godzinach nadliczbowych. Wskazał, że w pozwanym zakładzie pracy w okresie od dnia 1 czerwca 2012r. do dnia 31 grudnia 2012r. miały miejsce zwolnienia grupowe. Pracę w godzinach nadliczbowych wykonywał od grudnia 2011r.

W piśmie z dnia 17 lutego 2014r. (k. 47) powód rozszerzył żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie od pozwanego kwoty 22.289,23 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 8.550,58 zł od dnia 1 grudnia 2012r. do dnia zapłaty i od kwoty 13.738,65 zł od dnia 18 grudnia 2012r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu wskazał, że tytułem odprawy dochodzi 8.550,58 zł (brutto), zaś tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwoty 13.738,65 zł (brutto).

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

W uzasadnieniu zaprzeczył, aby powód był dyskryminowany czy szykanowany. Przyznał, że był niezadowolony z pracy wykonywanej przez powoda, co skutkowało podjęciem rozmów w przedmiocie rozwiązania z powodem umowy o pracę. W jego ocenie powód wykonywał pracę nienależycie, niestarannie i nie wywiązywał się z powierzonych obowiązków służbowych, w tym w zakresie przepisów BHP. Zaprzeczył, aby powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1 sierpnia 2011r. została zawarta pomiędzy powodem T. P., a pozwanym (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G. umowa o pracę na czas nieokreślony. Powód został zatrudniony na stanowisku robotnika budowlanego w wymiarze pełnego etatu. Strony ustaliły wysokość wynagrodzenia w kwocie 9 zł (brutto) jako stawkę miesięczną godzinową oraz premię regulaminową przyznawaną zgodnie z regulaminem wynagradzania za pracę z dnia 1 stycznia 2010r.

Dowód:

-umowa o pracę z dnia 01.08.2011r., k. 21

W dniu 29 lutego 2012r. strony zawarły porozumienie, w którym zgodnie oświadczyły, że rozwiązują umowę o pracę zawartą w dniu 1 sierpnia 2011r. na mocy zgodnego porozumienia stron ze skutkiem na dzień 31 maja 2012r.

Dowód:

-porozumienie z dnia 29.02.2012r., k. 9 Części C akt osobowych powoda

W piśmie z dnia 5 marca 2012r. powód uchylił się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego w dniu 29 lutego 2012r.

Dowód:

-pismo powoda z dnia 05.03.2012r., k. 10 Części C akt osobowych powoda

Powód swoje obowiązki w charakterze robotnika budowlanego wykonywał na terenie (...) w G.. W 2012r. powód zaczął zgłaszać swoje niezadowolenie z powodu zbyt niskich zarobków. Uważał, że istnieją zbyt duże dysproporcje w wysokości wynagrodzenia uzyskiwanych przez niego i przez pozostałych pracowników. W związku z tym zainicjował rozmowy z przełożonymi celem pozyskania informacji, dlaczego otrzymuje wynagrodzenie w niższej wysokości. Uzyskał informację od przełożonego, że nie dostanie podwyżki. Podjął wówczas decyzję, że poszuka nowego zatrudnienia i nie chce już być pracownikiem pozwanego. Umowa o pracę z dnia 1 sierpnia 2011r. została rozwiązana z jego inicjatywy i na jego wniosek. Pozwany przychylił się do tej prośby.

Dowód:

-zeznania powoda T. P., k. 77-79, k. 207-208 (czas : 00:12:15 - 00:46:11)

-zeznania świadka A. M.,k. 141-143

-zeznania świadka A. B., k. 143-144

-zeznania świadka W. M., k. 144-145

-zeznania świadka J. J., k. 195-196

W dniu 31 sierpnia 2012r. strony rozwiązały umowę o pracę z dnia 1 sierpnia 2011r. na mocy porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 30 listopada 2012r.

Dowód:

-porozumienie stron z dnia 31.08.2012r., k. 24

W okresie od dnia 1 września 2012r. do dnia 30 listopada 2012r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. W okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy powodowi przysługiwało wynagrodzenie.

Dowód:

-porozumienie stron o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy z dnia 31.08.2012r., k. 15 Części C akt osobowych powoda

W czerwcu 2012r. stan zatrudnienia w pozwanym zakładzie pracy wynosił 212 osób. W miesiącu tym pozwany rozwiązał umowy o pracę z trzema pracownikami na mocy porozumienia stron, a z trzema rozwiązał umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W lipcu 2012r. stan zatrudnienia wynosił 205 osób. W miesiącu tym pozwany rozwiązał umowy o pracę z sześcioma pracownikami na mocy porozumienia stron, a z dwoma rozwiązał umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W sierpniu 2012r. stan zatrudnienia wynosił 194 osoby. W miesiącu tym pozwany rozwiązał umowy o pracę z ośmioma pracownikami na mocy porozumienia stron. We wrześniu 2012r. stan zatrudnienia wynosił 185 osób. W miesiącu tym pozwany rozwiązał umowę o pracę z jednym pracownikiem na mocy porozumienia stron, a z jednym rozwiązał umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W październiku 2012r. stan zatrudnienia wynosił 184 osoby. W miesiącu tym pozwany rozwiązał umowy o pracę z czterema pracownikami na mocy porozumienia stron, a z dwoma rozwiązał umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W listopadzie 2012r. stan zatrudnienia wynosił 178 osób. W miesiącu tym pozwany rozwiązał umowę o pracę z jednym pracownikiem na mocy porozumienia stron, a z jednym rozwiązał umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W grudniu 2012r. stan zatrudnienia wynosił 177 osób. W miesiącu tym pozwany rozwiązał umowy o pracę z pięcioma pracownikami na mocy porozumienia stron, a z pięcioma rozwiązał umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Dowód:

-informacja o liczbie pracowników zatrudnionych przez pozwanego w okresie 01.06.2012r.-31.12.2012r., k. 97-98

-zeznania świadka A. M., k. 141-143

-zeznania świadka A. B., k. 143-144

Powód wykonywał pracę na terenie (...)w G.. Od poniedziałku do piątku pracował od godziny 07:00 do godziny 17:00. Świadczył pracę również w soboty od godziny 7:00 do godziny 13:00. Wykonywał pracę poza obowiązującą go normą czasu pracy również w godzinach nocnych od godziny 18:00 do godziny 05:00. Z tytułu wykonywanej pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej nie otrzymał od pracodawcy dodatkowego wynagrodzenia. Część pracowników wykonywała pracę na (...) w dzień, inni zaś wykonywali pracę w porze nocnej. Praca była wykonywana na (...) w godzinach nocnych, ponieważ pomimo wykonywanego remontu (...)funkcjonowało normalnie. W nocy zaś było mniej pasażerów, praca w nocy zaś mniej utrudniała pracę (...). Na terenie budowy znajdowały się listy obecności, mające poświadczać obecność pracownika w pracy. Nie zapisywano w nich rzeczywistej liczby godzin, jakie określony pracownik przepracował.

Dowód:

-zeznania powoda T. P., k. 77-79, k. 207-208 (czas : 00:12:15 - 00:46:11)

-zeznania świadka B. Ł., k. 133-136

-zeznania świadka J. B., k. 136-138

-zeznania świadka J. F., k. 138-139

-zeznania świadka P. G., k. 139-140

-zeznania świadka A. M., k. 141-143

-zeznania świadka A. B., k. 143-144

-zeznania świadka W. M., k. 144-145

-zeznania świadka K. D., k. 196-197

Pismem z dnia 3 grudnia 2012r. powód wezwał pozwanego do zapłaty tytułem odprawy kwoty 5.100 zł i tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwoty 8.000 zł, zakreślając pozwanemu termin na spełnienie świadczenia do dnia 17 grudnia 2012r.

Dowód:

-wezwanie do zapłaty z dnia 03.12.2012r., k. 40-41

W okresie od dnia 1 marca 2012r. do dnia 31 marca 2012r. liczba godzin roboczych w miesiącu wynosiła 168, a liczba godzin przepracowanych w nocy wynosiła 242. Minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 1.500 zł. Stawka za godzinę z minimalnego wynagrodzenia wynosiła 8,93 zł. Dodatek do jednej godziny przepracowanej w porze nocnej wyniósł 1,79 zł. Dodatek za pracę w nocy w miesiącu marcu 2012r. stanowił wartość 433,18 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy wyniósł 712,14 zł. W marcu 2012r. powodowi przysługiwał dodatek w wysokości 1.145,32 zł za pracę w godzinach nocnych i godzinach nadliczbowych w nocy.

W okresie od dnia 1 kwietnia 2012r. do dnia 30 kwietnia 2012r. liczba godzin roboczych w miesiącu wynosiła 160, a liczba godzin przepracowanych w nocy wynosiła 209. Minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 1.500 zł. Stawka za godzinę z minimalnego wynagrodzenia wynosiła 9,37 zł. Dodatek do jednej godziny przepracowanej w porze nocnej

wyniósł 1,87 zł. Dodatek za pracę w nocy w miesiącu marcu 2012r. stanowił wartość 390,83 zł, a dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy wyniósł 619,59 zł W marcu 2012r. powodowi przysługiwał dodatek w wysokości 1.010,42 zł za pracę w godzinach nocnych i godzinach nadliczbowych w nocy.

W grudniu 2011r. powód przepracował łącznie 48 godzin nadliczbowych i nocnych. W styczniu 2012r. powód przepracował łącznie 64 godzin nadliczbowych i nocnych. W lutym 2012r. powód przepracował łącznie 66 godzin nadliczbowych i nocnych. W marcu 2012r. powód przepracował łącznie 66 godzin nadliczbowych i nocnych. W kwietniu 2012r. powód przepracował łącznie 57 godzin nadliczbowych i nocnych. W maju 2012r. powód przepracował łącznie 62 godziny nadliczbowych i nocnych. W czerwcu 2012r. powód przepracował łącznie 66 godzin nadliczbowych i nocnych. W lipcu 2012r. powód przepracował łącznie 58 godzin nadliczbowych i nocnych. W sierpniu 2012r. powód przepracował łącznie 28 godzin nadliczbowych i nocnych. Łącznie od grudnia 2011r. do sierpnia 2012r. powód przepracował 515 godzin nadliczbowych i nocnych, z tytułu czego powinien otrzymać dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 9.283,74 zł.

Dowód:

-opinia biegłego sądowego z zakresu rachunkowości Z. N., k. 265-271

Wynagrodzenie powoda za okres ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia obliczone zgodnie z zasadami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.200 zł.

Dowód:

-zaświadczenie o zarobkach z dnia 24.03.2014r., k. 56

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, choć nie w pełnym zakresie. Sąd oddalił powództwo w zakresie roszczenia o odprawę. Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w aktach sprawy materiału dowodowego, w szczególności wnioski wywodząc w oparciu o dokumenty prywatne, zeznania świadków, opinie biegłego sądowego z zakresu rachunkowości oraz zeznania powoda przesłuchanego w charakterze strony postępowania. Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączącej strony umowy stanowiły również akta osobowe powoda. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Walor wiarygodności Sąd przyznał sporządzonym w niniejszej sprawie przez biegłego sądowego opiniom z zakresu rachunkowości. Przedstawione opinie w ocenie Sądu zostały sporządzone w sposób rzetelny. Biegły w ocenie Sądu skrupulatnie przeprowadził wywód myślowy, jak również dokonał wnikliwych wyliczeń matematycznych, w oparciu o które Sąd mógł poczynić ustalenia faktyczne. Biegły sądowy w niniejszej sprawie sporządził dwie opinie. Pierwsza została przez pozwanego zakwestionowana. Biegły ustosunkowując się do zarzutów strony pozwanej sporządził nową opinię modyfikując nieco swoje wnioski, jakie zawarł w pierwotnej opinii. Pozwany nie zgłosił zastrzeżeń do drugiej opinii. Sąd zaś zapoznając się z wnioskami przedstawionymi przez biegłego w drugiej opinii uznał, że dokonane przez niego wyliczenia stanowią rzetelną podstawę do wydania w niniejszej sprawie rozstrzygnięcia. Niniejszej opinii Sąd dał wiarę w całości, albowiem biegły w sposób szczegółowy przedstawił okoliczności, jakie stały się podstawą wniosków w niej wskazanych, odwołując się do konkretnych faktów.

Sąd ustalając stan faktyczny przesłuchał również świadków B. Ł. , J. B. , J. F. , P. G. , A. M. , A. B., W. M., R. J. i K. D..

Świadek J. F., w ocenie Sądu, nie miała faktycznej wiedzy o godzinach pracy pracowników bowiem zajmowała się naliczaniem płac w oparciu o dane, które były jej przekazywane przez przełożonych pracowników . Z tych danych zaś wynikało ,że nie pracowali oni w nadgodzinach co jest sprzeczne z zeznaniami świadków powoda oraz doświadczeniem życiowym . Powszechnie bowiem wiadomo ,że pracownicy budowlani pracują w nadgodzinach .

Świadek P. G. natomiast współpracował z powodem przy budowie(...) trzy lata temu . Nie miał żadnej wiedzy na temat jego pracy przy przebudowie(...). Potwierdził natomiast, że zdarzała się praca w soboty.

Świadek A. M. potwierdził , że do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło z jego inicjatywy oraz ,że nie miał zamiaru w sierpniu 2013 r. zawnioskować o rozwiązanie z T. P. umowy o pracę. Przyznał natomiast ,że zdarzało się ze względu na specyfikę pracy ,że pracownicy pracowali w nadgodzinach i w soboty. Podobnie też zeznał A. B. i R. J. , choć obaj zaprzeczyli aby to była zasada.

W. M. natomiast pracował z powodem trzy lata wcześniej przy budowie (...) a roszczenie o nadgodziny nie dotyczy tego okresu.

Świadkowie zawnioskowani przez powoda tj. B. Ł. i K. D. i J. B. potwierdzili ,że T. P. wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych oraz ,że pracował w nocy i w dzień na terenie (...) w G. . Przy czym praca w godzinach nocnych trwała jakieś trzy miesiące.

Reasumując Sąd po przesłuchaniu licznych świadków doszedł do wniosku ,że co do zasady zeznawali zgodnie, że powód, jak również inni pracownicy zatrudnieni przez pozwanego wielokrotnie świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Świadkowie wnioskowani przez stronę pozwaną przeczyli temu, jednakże nieskutecznie. Wykonywanie prac budowlanych charakteryzuje się tym, że nie jest ona wykonywana w ramach nienormowanych godzin. Przy czym zaznaczyć trzeba, że pozwany nie ewidencjonował godzin pracy faktycznie wykonanych przez jego pracowników, zaś to właśnie na nim jako pracodawcy taki obowiązek spoczywa. Sąd dał wiarę również zeznaniom świadków, którzy potwierdzili, że umowa o pracę z dnia 1 sierpnia 2011r. została rozwiązana z inicjatywy powoda. Powód wprawdzie próbował przywoływać okoliczności, które miały stanowić przyczynę podjęcia przez niego takiej decyzji, to jednak bezsprzecznie to powód wystąpił do pozwanego z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom złożonym przez powoda w pełnym zakresie, uznając je za spójne, logiczne i konsekwentne. Sąd nie znalazł podstaw, aby podważyć je w jakimkolwiek zakresie.

Powód domagał się zasądzenia od pozwanego kwoty 13.738,65 zł tytułem wynagrodzenia za wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Sąd żądanie powoda w tym zakresie uznał za zasadne. Zgodnie z 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie konieczności ochrony mienia. Na podstawie zaś art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy i w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Zgodnie z § 2 dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1. Na podstawie § 3 wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1,

obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia. Podkreślenia wymaga, że bez względu na rodzaj systemu czasu pracy, w jakim zatrudniony jest pracownik, pracodawca w każdym przypadku zobligowany jest przestrzegać normy czasu pracy, w ramach której pracownik jest zatrudniony. Zgodnie z art. 151⁷ § 1 k.p. pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21⁰⁰ a 7⁰⁰. § 2 stanowi, że pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy. Na podstawie art. 151⁸ § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Praca w godzinach nadliczbowych jest rekompensowana dodatkiem do wynagrodzenia bądź też udzieleniem czasu wolnego od pracy. Bez wątplenia również każdy pracownik wykonujący w nocy pracę ma prawo do dodatku za każdą godzinę w wysokości 20% godzinowej stawki minimalnego wynagrodzenia. Dodatek ten jest niezależny od ewentualnego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Dochodząc dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, pracownik zobligowany jest w szczególności wykazać, że powierzone mu zadania przekraczały możliwość ich wykonania w normalnym czasie pracy przy dołożeniu przez niego należytej staranności. W przypadku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych bardzo ważne kryterium w tym zakresie stanowi także polecenie ze strony pracodawcy. Polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane w dowolny sposób, także dorozumiany, wówczas, gdy chodzi o pracę wykonywaną w istocie z inicjatywy pracownika, ale za wiedzą pracodawcy. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika jego obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok z dnia 14 maja 1998r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343). Przy czym bardzo ważnym jest, że warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyrok SN z dnia 26 maja 2000r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 662). Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pozwany uregulował na rzecz powoda wynagrodzenie za wszystkie przepracowane przez niego godziny, jednakże jedynie w stawce podstawowej wynikającej z umowy o pracę. Nie został jednak przez pozwanego uregulowany na rzecz powoda dodatek przysługujący z tytułu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Sąd ustalił, że w okresie od grudnia 2011r. do sierpnia 2012r. powód w ramach świadczonej pracy wypracował dodatkowo 515 godzin nadliczbowych i w porze nocnej, uznając tym samym, że uzasadnionym było uwzględnienie żądania powoda w zakresie kwoty obliczonej przez biegłego sądowego z zakresu rachunkowości, tj. w kwocie 9.283,74 zł.

Na podstawie art. 359 § 1 k.c. w zw. z art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. 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. Wskazać należy, że odsetki ustawowe stanowią rekompensatę uszczerbku majątkowego doznanego przez wierzyciela wskutek pozbawienia go możliwości czerpania korzyści z należnego mu świadczenia pieniężnego. Na gruncie niniejszej sprawy Sąd uznał, że roszczenie w przedmiocie zapłaty odsetek ustawowych stało się wymagalne w dniu 18 grudnia 2012r. Powód bowiem domagał się zapłaty wynagrodzenia do dnia 17 grudnia 2012r. Pozwany w określonym terminie nie spełnił świadczenia.

Kolejnym żądaniem powoda była odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Powód podnosił, że umowa o pracę została z nim rozwiązana w ramach zwolnienia grupowego, tj. z powodu przyczyn zachodzących po stronie pracodawcy. Mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd nie podzielił stanowiska powoda w tym zakresie.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2003, nr 90, poz. 844) pracownikowi, w związku

z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Na podstawie art. 10 ust. 1 przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Mając na uwadze poczynione w niniejszej sprawie ustalenia, Sąd uznał roszczenie powoda za nieuzasadnione. Odprawa stanowi jednorazowe świadczenie pieniężne, które jest rekompensatą dla pracownika za niezawinioną utratę miejsca pracy. Przysługuje ona w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika zarówno w trybie zbiorowym, jak i indywidualnym. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, że umowa o pracę z powodem została rozwiązana z jego inicjatywy i na jego wniosek, gdyż powód nie był zadowolony z wysokości wynagrodzenia, jakie otrzymywał. Powód próbował dowodzić, że jego zwolnienie nastąpiło w ramach przeprowadzonego przez pozwanego zwolnienia grupowego, jednakże swoich twierdzeń w tym zakresie nie udowodnił. Dodatkowo wskazać również należy, że jak wynika z przedłożonego zestawienia pracowników u pozwanego nie doszło do zwolnień grupowych w rozumieniu art 1 wyżej przywołanej ustawy. W przypadku zaś rozwiązywania umów w tzw. trybie indywidualnym konieczne jest aby przyczyny nie dotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie umowy o pracę. W niniejszej sprawie z taką sytuacją, w ocenie Sądu, nie mamy do czynienia, bowiem, jak już wcześniej wskazano, powoda nie zamierzano zwalniać tylko on sam wystąpił z tą inicjatywą. Mając to na uwadze należy stwierdzić, że nie mamy tutaj do czynienia z wyłącznością przyczyn o której stanowi przepis. W związku z powyższym powód nie był uprawniony do nabycia prawa do odprawy.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd orzekł, jak w pkt I wyroku na podstawie art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1¹ k.p. w zw. z art. 151⁸ § 1 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 6 k.c., w pkt II oddalił powództwo a contrario na podstawie art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1¹ k.p. w zw. z art. 151⁸ § 1 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 3 a ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U.2003, nr 90, poz. 844) a contrario.

W pkt IV wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.400 zł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., z którego wynika, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

O kosztach Sąd orzekł w pkt II i IV wyroku zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Sąd nakazał również ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego (...) kwotę 458 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, od obowiązku uiszczenia której powód był z mocy ustawy zwolniony. Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego opłatę sądową w proporcji, w jakiej pozwany niniejsze postępowanie przegrał. Sąd o tych kosztach orzekł na podstawie art. 13 ust. 1 w zw. z art. 97 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2014, poz. 1025).