

Sygn. akt VI P 298/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 listopada 2014 roku

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

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska-Kasa

Ławnicy: Ewa Stefania Juchniewicz, Elżbieta Rymut

Protokolant: Katarzyna Sikorska

po rozpoznaniu w dniu 23 października 2014 roku w Warszawie na rozprawie
sprawy z powództwa W. J.

przeciwko (...)– spółce jawnej z siedzibą w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej, dodatek za pracę w niedziele i święta.

I. Zasądza od pozwanej (...)– spółki jawnej z siedzibą w W. na rzecz powoda W. J. kwotę 2204,30 zł. (dwa tysiące dwieście cztery złote 30/100) tytułem dodatku za pracę w porze nocnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 4 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty.

II. Oddala powództwo w pozostałym zakresie.

III. Zasądza od powoda W. J. na rzecz pozwanej (...)– spółki jawnej z siedzibą w W. kwotę 1248 zł. (jeden tysiąc dwieście czterdzieści osiem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV. Nakazuje pobrać od pozwanej (...)– spółki jawnej z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 135,87 zł. (sto trzydzieści pięć złotych 87/100) tytułem zwrotu kosztów procesu poniesionych tymczasowo z rachunku Skarbu Państwa.

V. Nakazuje pobrać od pozwanej (...)– spółki jawnej z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 339,20 zł. (trzysta trzydzieści dziewięć złotych 20/100) tytułem części opłaty sądowej od pozwu, z której powód był zwolniony z mocy ustawy.

VI. W pozostałym zakresie nie obciąża powoda kosztami procesu przejmując je na rachunek Skarbu Państwa.

VII. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1222 zł.

(jeden tysiąc dwieście dwadzieścia dwa złote).

Sygn. akt: VI P 298/12

UZASADNIENIE

W. J. pozwem z dnia 20 marca 2012 roku (data prezentaty) skierowanym przeciwko (...) spółce jawnej z siedzibą w W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 3.666,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, zasądzenie wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, a także zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że w dniu 14 marca 2012 roku pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany nie wskazał przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, co zdaniem powoda uzasadnia przyznanie mu odszkodowania. Wskazał ponadto, że w umowie o pracę wymiar czasu pracy został określony na 1/2 etatu, czyli 20 godzin tygodniowo. Zgodnie z poleceniem pracodawcy powód wykonywał pracę zawsze w pierwszej połowie miesiąca od 1 do 15, bądź do 16 w zależności od długości miesiąca, zawsze w godzinach nocnych od 22.00 do 6.00, a w święta i dni wolne od pracy od 21.00 do 6.00. Przyjęty przez pracodawcę rozkład czasu pracy narusza przepisy kodeksu pracy, gdyż zobowiązał on pracownika do codziennej pracy w godzinach nocnych. Nadto pozwana, niewypłacając powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w nocy oraz w niedziele i święta, naruszyła w sposób rażący przepisy o czasie pracy. W związku z powyższym powództwo jest w pełni zasadne (pozew – k. 1- 2).

W. J. pozwem z dnia 17 kwietnia 2012 roku (data prezentaty) skierowanym przeciwko tej samej pozwanej odwołał się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wnosząc o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana wskazała nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w okresie od 01 kwietnia 2012 roku do 03 kwietnia 2012 roku (pozew – k. 1-2 akt o sygn. VI P 358/12).

Ostatecznie powód sprecyzował żądanie pozwu, wskazując że dochodzi zapłaty kwoty 3.666,00 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, kwoty 39.895,95 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, niedziele i święta, a także dodatku za pracę w porze nocnej wraz z należnymi odsetkami ustawowymi od dnia 07 kwietnia 2012 roku (tj. od dnia następującego po dniu rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia) do dnia zapłaty (pozew – k. 1- 2, pismo procesowe – k. 7, stanowisko powoda na rozprawie – k. 91).

Pozwana (...) spółka jawna z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 08 czerwca 2012 roku (data nadania) uznała powództwo do kwoty 4.579,60 zł w zakresie należnego powodowi dodatku za pracę w porze nocnej za okres od 01 kwietnia 2009 roku do 31 marca 2012 roku, w pozostałym zakresie wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że odnośnie zgłoszonego żądania zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest ono bezprzedmiotowe. W trakcie biegu okresu wypowiedzenia, tj. w dniu 06 kwietnia 2012 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Tym samym, późniejsze rozwiązanie z powodem umowy ze skutkiem natychmiastowym, zdezaktualizowało uprzednio złożone przez pracodawcę oświadczenie o wypowiedzeniu, powodując, że wywodzone na jego podstawie roszczenie odszkodowawcze stało się bezprzedmiotowe. Odnosząc się do pozostałych roszczeń zgłoszonych w pozwie, pozwana zwróciła uwagę, że powód wskazując wartość poszczególnych żądań nie sprecyzował, w jaki sposób obliczył ich wysokość. Przyznała, że z uwagi na fakt świadczenia przez powoda pracy w porze nocnej, pracodawca był zobowiązany do wypłaty dodatku, dlatego pozwana uznała powództwo powoda w tym zakresie, jednakże wyłącznie do kwoty 4.579,60 zł. W pozostałej części podnosi zarzut przedawnienia roszczeń w tym zakresie. Wskazała ponadto, iż żaden przepis prawa nie wprowadza zakazu planowania przez pracodawcę pracy danego pracownika wyłącznie w porze nocnej. Pracodawca wprowadzając taki rozkład czasu pracy, nie naruszył obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa. Pozostałe żądania zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedzielę i święta, jako bezzasadne również winny zostać oddalone (odpowiedź na pozew – k. 26-30; odpowiedź na pozew – k. 14-15 akt o sygn. VI P 358/12).

Zarządzeniem z dnia 29 czerwca 2012 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pracy – Południe, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ze względu na tożsamość stron na podstawie 219 k.p.c. zarządził połączenie powyższych spraw do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia (zarządzenie – k. 22 akt o sygn. VI P 358/12).

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem częściowym z dnia 20 grudnia 2012 roku zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4.579,60 zł tytułem dodatku za pracę w porze nocnej. Wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.579,60 zł (wyrok częściowy – k. 61).

Sąd ustalił następujący stan faktycznych:

W. J. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) spółce jawnej z siedzibą w W. w okresie od 01 lutego 2009 roku do 06 kwietnia 2012 roku. Początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, następnie do dnia 01 lipca 2010 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze 3/4 etatu, na stanowisku dozorca. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1.222,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę – k. 4; umowa o pracę – k. 5; świadectwo pracy – akta osobowe powoda; zaświadczenie o dochodach – k. 36)

Powód został zarekomendowany na stanowisko dozorca przez poprzedniego prezesa spółki A. B.. Dozorca, na którego miejsce został zatrudniony powód, był także zatrudniony na 3/4 etatu. Powód zajął miejsce na takich samych zasadach i warunkach, jak dotychczasowego pracownika, który zmarł.

(dowód: zeznania świadka W. M. – k. 59, zeznania świadka A. B. – k. 93)

Po ustaleniu przez strony stosunku pracy wszystkich istotnych warunków zatrudnienia, w tym wymiaru czasu pracy, w trakcie przygotowywania przez księgową M. B. dokumentu umowy o pracę, na skutek oczywistej omyłki, błędnie wpisano, że wymiar czasu pracy powoda wynosi 1/2 etatu. Do omyłki doszło, ponieważ na poprzednich umowach powoda zawieranych na czas określony, była wpisana 1/2 etatu. Gdy w systemie dodawano kolejną umowę, to generował on umowę powielając błąd co do wymiaru czasu pracy. Z uwagi na niezwrócenie przez powoda uwagi na zaistniałą omyłkę, została podpisana umowa o pracę z błędem co do wymiaru czasu pracy. Rzeczywistym jednak zamiarem stron i ich wolą było ustalenie wymiaru czasu pracy przypadający na pierwszą połowę danego miesiąca kalendarzowego w określonych godzinach, co rachunkowo odpowiadało 3/4 etatu. Taka była przyjęta u pracodawcy praktyka, a powyższe zasady stosowane były do wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku dozorca.

(dowód: zeznania świadka M. B. – k. 92)

Zgodnie z poleceniem pracodawcy powód wykonywał pracę zawsze w pierwszej połowie miesiąca od 1 do 15, bądź 16, w zależności od długości miesiąca. Zawsze w godzinach nocnych od 22.00 wieczór do 6.00 rano. W drugiej połowie miesiąca, powód był zastępowany przez drugiego dozorcę J. M.. W tym czasie powód nie świadczył pracy, był to czas wolny od pracy. Taka sytuacja powtarzała się w każdym miesiącu, były to odgórne ustalenia pracodawcy. Praca świadczona przez powoda w niedziele lub święta była mu rekompensowana dniami wolnymi udzielanymi w drugiej połowie miesiąca.

Czas pracy powoda w grafiku był wyznaczony zgodnie z ustalonym i rzeczywistym wymiarem zatrudnienia, tj. 3/4 etatu. Ilość wyznaczonych godzin odpowiadała wymiarowi czasu pracy - 3/4 etatu. W takim wymiarze u pozwanej pracowali wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowisku dozorca.

Powód nigdy nie przekroczył norm czasu pracy, ani dobowej 8 – godzinnej, ani średniotygodniowej 40 – godzinnej. Nie pracował nigdy w godzinach nadliczbowych.

(dowód: zeznania świadka J. M. – k. 58, zeznania świadka W. M. – k. 59, zeznania świadka W. B. – k. 135)

W dniu 14 marca 2012 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę, zachowując trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Pozwana nie wskazała żadnej przyczyny wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia miał upłynąć z dniem 30 czerwca 2012 roku.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę z dnia 14 marca 2012 roku – k. 3)

Z uwagi na otrzymanie rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, powód w dniu 21 marca 2012 roku zwrócił się do pozwanej z wnioskiem o sporządzenie na okres wypowiedzenia, tj. na miesiąc kwiecień, maj i czerwiec 2012 roku, planu pracy i wyznaczenie terminu na wykorzystanie urlopu. Pozwana nie udzieliła mu pisemnej odpowiedzi na powyższe pismo.

(dowód: pismo powoda z dnia 21.03.2012r. – akta osobowe powoda)

W dniu 02 kwietnia 2012 roku, w ciągu dnia, powód przyszedł do pozwanej, aby porozmawiać o kwestiach związanych z rozwiązaniem umowy o pracę. Zapytał W. M. – męża współniczki pozwanej spółki, czy ma przyjść w tym dniu na 22.00 do pracy. Uzyskał odpowiedź, że jeżeli jest jakiś problem, to powinien go omówić w dniu następnym z pracodawcą. Nie uzyskał pozwolenia na nieprzyjście do pracy.

Pomimo tego, powód nie usprawiedliwiając swojej nieobecności nie przyszedł do pracy w dniach od 01 do 03 kwietnia 2012 roku. Uzasadniając swoją nieobecność w dniu 03 kwietnia 2012 roku wskazywał, że nie otrzymał odpowiedzi na pismo z dnia 21 marca 2012 roku, dlatego nie wiedział w jakich dniach miał pracować.

(dowód: zeznania świadka W. M. – k. 59, zeznania powoda – k. 138, zeznania pozwanej – k. 139)

W dniu 06 kwietnia 2012 roku, w trakcie trwania okresu wypowiedzenia, pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w pracy w okresie od dnia 01 kwietnia 2012 roku do 03 kwietnia 2012 roku.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – akta osobowe powoda)

Powód w trakcie zatrudnienia nie kwestionował pracy w wymiarze 3/4 etatu. Nigdy nie zgłaszał pozwanej jakichkolwiek roszczeń związanych z pracą ponad wymiar czasu pracy. Dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy, powód zażądał zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pismem z dnia 18 maja 2012 roku wezwał pozwaną do zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta, dodatku za pracę w porze nocnej. Należy przyjąć, że powód błędnie wywodzi zasadność roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe tj. za pracę wykonywaną ponad 1/2 etatu formalnie wskazanego w umowie o pracę.

(dowód: wezwanie do zapłaty – akta osobowe powoda, zeznania świadka M. B. – k. 92, zeznania pozwanej – k. 139)

Postanowieniem z dnia 21 lipca 2014 roku Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości celem ustalenia hipotetycznej wysokości wyrównania wynagrodzenia powoda za okres zatrudnienia w związku z faktycznie realizowanym czasem pracy powoda w wymiarze 3/4 etatu, dodatku za pracę w porze nocnej, dodatku za pracę w niedzielę lub święto.

Z uwagi na początkowe dokonanie wyliczeń z pominięciem okresów korzystania przez powoda z urlopów wypoczynkowych, biegła dokonała sprostowania opinii. Z uwagi na powyższe wyliczenia biegłej przedstawiają się następująco.

Należy dodać do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej za okres zatrudnienia w pozwanej spółce od dnia 20 marca 2009 roku do 06 kwietnia 2012 roku, przy założeniu, że praca powoda wykonywana była od godziny 22.00 do 6.00 dnia następnego na 3/4 etatu wynosi 6.783,90 zł. Z uwagi na zasądzenie na rzecz powoda części należnego dodatku za pracę w porze nocnej w wysokości 4.579,60 zł, do zapłaty pozostała należność w kwocie 2.204,30 zł.

(dowód: postanowienie – k. 144, opinia biegłej – k. 161 -170, sprostowanie opinii biegłej – k. 178 - 180)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda W. J., pozwanej D. M. (2) oraz świadków J. M., W. M., M. B., A. B., W. B., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy oraz oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania pozwanej D. M. (2) oraz przesłuchanych w sprawie świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów.

Zeznaniom powoda - w zakresie, w jakim wskazywał, że w dniu 30 marca 2012 roku skontaktował się z nim W. M., który rzekomo oświadczył, aby ten w dniu 01 kwietnia 2012 roku nie przychodził do pracy, a także w zakresie w jakim wskazywał, że niedopuszczono go do pracy w dniach od 01 do 03 kwietnia 2012 roku oraz, że zamiarem stron było zawarcie umowy na pół etatu - Sąd nie dał wiary. Zeznania powoda w powyższym zakresie nie posłużyły Sądowi za podstawę ustaleń faktycznych, gdyż powód zeznał całkowicie odmiennie od przesłuchanych w sprawie świadków. Nadto jego zeznania nie były spójne, a ich wiarygodność w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego budziła wątpliwości.

Opinię biegłej sądowej B. K. Sąd ocenił, jako rzetelną i wyczerpującą. Podkreślić jednak należy, iż istotne dla Sądu było tylko to, co biegła wyliczyła w związku z dodatkiem za pracę w porze nocnej, w pozostałym zakresie wyliczenia biegłej nie był dla Sądu pomocne w ustaleniu stanu faktycznego, gdyż w pozostałym zakresie jej ustalenia dotyczyły roszczeń, które zostały przez Sąd oddalone, a zatem nie było potrzeby odnoszenia się do nich.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił, jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego (k. 202).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo W. J. podlegało uwzględnieniu jedynie w zakresie żądania zasądzenia na jego rzecz dodatku za pracę w porze nocnej.

W przedmiotowej sprawie powód domagał się zapłaty na jego rzecz kwoty 3.666,00 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, kwoty 39.895,95 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, niedziele i święta, a także dodatku za pracę w porze nocnej wraz z należnymi odsetkami ustawowymi od dnia 07 kwietnia 2012 roku (tj. od dnia następującego po dniu rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia) do dnia zapłaty.

Bezsporny pozostawał fakt, iż strony łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Sporne było natomiast, czy pozwana zasadnie rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, a także czy powód był zatrudniony na pół etatu, czy też na $\frac{3}{4}$ etatu.

Strona pozwana w toku postępowania uznała roszczenie powoda o zapłatę dodatku za pracę w porze nocnej co do kwoty 4.579,60 zł. Roszczenie o zapłatę ww. dodatku zostało uznane przez stronę pozwaną co do zasady, zakwestionowana została jedynie jego wysokość. W pozostałym zakresie pozwana podniosła zarzut przedawnienia w zakresie roszczeń ponad kwotę uznaną.

Mając na uwadze całość roszczeń, a także okoliczność uznania przez stronę pozwaną roszczenia powoda co do kwoty 4.579,60 zł, Sąd zdecydował wydać wyrok częściowy, rozstrzygający w zakresie zasadności roszczenia o zapłatę dodatku za pracę w porze nocnej, zasądzając na rzecz powoda uznaną przez stronę pozwaną kwotę dodatku. Wyrokiem częściowym z dnia 20 grudnia 2012 roku zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4.579,60 zł tytułem dodatku za pracę w porze nocnej. Wyrok częściowy jest prawomocny.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w dalszej części rozważań zajmie się zasadności pozostałych roszczeń powoda.

Przechodząc do rozważań dotyczących zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazać należy, iż zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) to na pracodawcy ciążył obowiązek wykazania prawdziwości i zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Odpowiednią regulację w tym zakresie zawiera art. 52 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z nim pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. To właśnie tę podstawę wskazał pracodawca w rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 06 kwietnia 2012 roku, będącego przedmiotem analizy w przedmiotowej sprawie. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Niewątpliwie ocena, jakiej podejmuje się Sąd, w kwestii zgodności z prawem przedmiotowego rozwiązania umowy o pracę będzie się opierała na analizie prawdziwości i legalności przyczyn wskazanych przez pracodawcę. Nie można również zapominać o ważnym wniosku wypływającym z językowej analizy przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a mianowicie, iż wskazane przyczyny muszą nosić znamiona ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych. Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. pracodawca podał w swym oświadczeniu, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda miało polegać na nieusprawiedliwionym niestawiennictwie w pracy w okresie od 01 kwietnia 2012 roku do 03 kwietnia 2012 roku.

Należy zauważyć, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. jest sytuacją szczególną, stąd też pracodawca powinien w swym oświadczeniu o podjęciu takiego kroku szczegółowo uzasadnić jego podstawę faktyczną, podając konkretne zdarzenia, które przemawiają za ciężkim naruszeniem przez pracownika swych podstawowych obowiązków.

W przedmiotowej sprawie pracodawca powołał się w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na konkretne zdarzenie, wskazując na niestawiennictwo w pracy w dniach od 01 do 03 kwietnia 2012 roku.

Zgodnie z regulacją zawartą w art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W trakcie postępowania powód podnosił, że w dniu 21 marca 2012 roku wystąpił do pracodawcy z pismem zawierającym prośbę o sporządzenie planu pracy, jednakże nie uzyskał od pracodawcy żadnej odpowiedzi, podnosił ponadto, że w dniach 02 i 03 kwietnia 2012 roku pomimo, że stawiał się w pracy, nie został dopuszczony do jej świadczenia. Zdaniem Sądu brak jest podstaw do uznania powyższych twierdzeń powoda za prawdziwe. Powód bowiem w ogóle nie stawiał się w pracy, celem jej świadczenia. Pojawił się co prawda w pozwanej spółce w dniu 02 kwietnia 2012 roku i chciał rozmawiać z pracodawcą o kwestiach związanych z rozwiązaniem umowy o pracę. W tym dniu zapytał W. M. – męża współniczki pozwanej spółki, czy ma przyjść w tym dniu na 22.00 do pracy. Uzyskał odpowiedź, że jeżeli jest jakiś problem, to powinien go omówić w dniu następnym z pracodawcą. Nie uzyskał żadnego pozwolenia – zgody na nie przyjście do pracy. Pomimo tego, powód nie usprawiedliwiając swojej nieobecności nie stawiał się do pracy w dniach od 01 kwietnia do 03 kwietnia 2012 roku.

Z powyższego wynika, że niewątpliwie należy uznać zachowanie powoda za naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych, jednak aby je określić, jako ciężkie należy również zanalizować zagadnienie winy pracownika w dopuszczeniu się tego naruszenia.

Warto w tym miejscu przytoczyć treść tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012 roku, wydanego w sprawie II PK 285/11, zgodnie z którym ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych ma miejsce wtedy, gdy w związku z określonym zachowaniem pracownika, naruszającym jego podstawowe obowiązki, można mu zarzucić winę umyślną albo rażące niedbalstwo. W postanowieniu z dnia 11 stycznia 2008 roku, w sprawie I PK 229/07, Sąd Najwyższy wskazał, iż samo naruszenie obowiązków pracowniczych, pozbawione przymiotu „ciężkości”, nie jest wystarczające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.

W związku z powyżej przytoczonymi poglądami judykatury należy w przedmiotowej sprawie wykazać, że naruszenie przez powoda jego pracowniczych obowiązków miało charakter działania zawinionego, charakteryzującego się winą umyślną, bądź rażącym niedbalstwem. Powód bowiem sam przyznał, że w dniu 03 kwietnia 2012 roku nie przyszedł do pracy, tłumacząc się w późniejszym czasie nieotrzymaniem odpowiedzi na pismo z dnia 21 marca 2012 roku. Niemniej jednak, podnoszona przez powoda okoliczność nieudzielenia mu odpowiedzi, a tym samym niesporządzenia przez pracodawcę planu pracy obowiązującego w okresie wypowiedzenia nie ma znaczenia z punktu widzenia postawienia powodowi zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Powód bowiem doskonale zdawał sobie sprawę z tego, że był zobowiązany do stawiennictwa w pracy i jej świadczenia w pierwszej połowie miesiąca, tj. od 01 kwietnia 2012 roku. Od początku miesiąca powód świadczył pracę w taki sam sposób, wedle powtarzalnego schematu. Skoro strony przez cały okres współpracy praktykowały taki sposób świadczenia pracy, nie istniały jakiegokolwiek podstawy do przyjęcia, że zasady te miałyby się zmienić w okresie wypowiedzenia. Nie ulega zatem wątpliwości, że obowiązkiem powoda jako pracownika było stawienie się w pracy w dniu 01 kwietnia 2012 roku i następnych, zgodnie z dotychczas obowiązującymi zasadami, których istnienie i obowiązywanie w toku procesu potwierdzał sam powód. Nieobecność powoda w ww. okresie w pracy była nieobecnością nieusprawiedliwioną.

Na podstawie powyższych ustaleń i rozważań Sąd uznał, iż wskazane przez pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zachowanie powoda, nosiło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co z kolei prowadzi do wniosku, iż pracodawca był uprawniony do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy, na podstawie art. 52 § 1 k.p. Dlatego roszczenie o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia podlegało oddaleniu.

Przechodząc do roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w pierwszej kolejności wskazać należy, iż 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. Na mocy art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi 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 oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także 50 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.).

W myśl art. 22 § 1 k.p. pracownik, zawierając umowę o pracę, zobowiązuje się do wykonywania pracy podporządkowanej, to znaczy pracy określonego rodzaju i pod kierownictwem pracodawcy. Wprawdzie przepis art. 151 i nast. k.p. nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej, gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy czas, i ten fakt akceptować. Ponadto konieczność wykonywania takiej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy, lub wynikających z nagłych, nieprzewidzianych okoliczności. Wreszcie trzeba też zauważyć, że ocena celowości prowadzenia przez pracodawcę określonej działalności i w związku z tym podejmowania odpowiednich decyzji jest zawsze zastrzeżona dla pracodawcy.

Z powyższej definicji w sposób nie pozostawiający żadnych wątpliwości wynika, że pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych jest wspólne dla wszystkich pracowników, niezależnie od systemu czasu pracy, w którym pracują oraz niezależnie od wymiaru czasu pracy w jakim są zatrudnieni.

Normy czasu pracy zostały określone w art. 129 k.p. i wynoszą 8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym. Dopiero przekroczenie tych norm powoduje powstanie godzin nadliczbowych. W przedmiotowej sprawie powód nigdy nie przekroczył norm czasu pracy, ani dobowej 8 - godzinnej, ani średniotygodniowej 40 – godzinnej. Zatem nie może być mowy o pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Także wyliczenia powoda, załączone w poczet materiału dowodowego wskazują na pracę powoda w wymiarze 3/4 etatu w każdym miesiącu od kwietnia 2009 roku do marca 2012 roku, za którą to pracę powód otrzymał wynagrodzenie przewidziane w obowiązującej pomiędzy stronami umowie o pracę.

Postępowanie dowodowe wykazało, że po ustaleniu przez strony wszystkich istotnych warunków zatrudnienia, w tym wymiaru czasu pracy ustalonego na 3/4 etatu, w trakcie przygotowywania przez księgową M. B. dokumentu umowy o pracę, na skutek oczywistej omyłki pisarskiej, błędnie wpisano, że wymiar czasu pracy powoda wynosi 1/2 etatu. Podkreślić jednak należy, że rzeczywistym zamiarem stron było ustalenie wymiaru czasu pracy na 3/4 etatu. Taka była bowiem przyjęta u pracodawcy praktyka, a zasady powyższe stosowane były do wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku dozorca.

Czas pracy powoda w grafiku był wyznaczony zgodnie z wymiarem zatrudnienia, tj. 3/4 etatu, zaś ilość wyznaczonych godzin pracy odpowiadała wymiarowi czasu pracy 3/4 etatu. W takim wymiarze u pozwanej pracowali wszyscy pracownicy zatrudnieni tak jak powód na stanowisku dozorca. Pracy w wymiarze 3/4 etatu nie kwestionował także sam powód, który przez cały okres zatrudnienia nie zgłaszał pracodawcy jakichkolwiek roszczeń związanych z pracą ponad wymiar czasu pracy. Dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy, powód zażądał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nie było także podstaw do wyrównania powodowi wynagrodzenia. W przypadku powoda nie doszło bowiem do pracy w godzinach ponadwymiarowych, albowiem strony określając treść i warunki łączącego je stosunku pracy zgodnie ustaliły, że powód będzie zatrudniony w wymiarze 3/4 etatu. Swobodne ustalenie przez strony warunków zatrudnienia wynika z zasady wolności umów. Strony, zawierając umowę o pracę, mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Tak też miało miejsce w przedmiotowej sprawie, nie ma zatem podstaw do wyrównania powodowi wynagrodzenia z 1/2 na 3/4 etatu.

W tym stanie rzeczy brak jest podstaw do zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, czy wyrównania wynagrodzenia, albowiem jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, w przedmiotowej sprawie nie doszło do pracy w godzinach nadliczbowych, ani nie doszło do przekroczenia uzgodnionego przez strony wymiaru czasu pracy.

Dalsze żądanie powoda dotyczyło wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta. Zgodnie z treścią art. 151¹⁰ pkt 7 k.p. praca w niedziele i święta jest dozwolona przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób. Natomiast w myśl art. 151¹¹ k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy: w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli; w zamian za pracę w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedzielę (§2). Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w święto (§3). Powyższe oznaczają, że wynagrodzenie za pracę w

niedzielę i święta przysługuje dopiero wówczas, gdy w zamian za pracę w niedziele i święta nie jest możliwe udzielenie pracownikowi dnia wolnego.

Z ustalonego stanu faktycznego wynikało, że obowiązujący powoda rozkład czasu pracy przewidywał wykonywanie przez powoda pracy zawsze w pierwszej połowie miesiąca. Druga połowa miesiąca była czasem wolnym od pracy. W przypadku powoda z uwagi na specyficzny sposób świadczenia pracy, liczba dni wolnych od pracy zawsze odpowiadała liczbie niedziel, dni wolnych od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz dni wolnych w zamian za pracę w święta przypadające w danym miesiącu. Tym samym praca świadczona przez powoda w niedziele lub święta była mu rekompensowana dniami wolnymi udzielanymi w drugiej połowie miesiąca, a zatem zgodnie z zasadami określonymi w ww. przepisach kodeksu pracy.

W przedmiotowej sprawie nie istnieje zatem obowiązek wypłaty na rzecz powoda dodatku za pracę w niedziele i święta, gdyż pracodawca każdorazowo udzielał powodowi dni wolnych za pracę w te dni, w drugiej połowie danego miesiąca.

W kontekście zgłoszonego żądania zasądzenia dodatku za pracę w porze nocnej, podkreślić należy, iż żaden przepis prawa nie wprowadza zakazu planowania przez pracodawcę pracy danego pracownika wyłącznie w porze nocnej. Wbrew twierdzeniom powoda, pracodawca wprowadzając taki rozkład czasu pracy, nie naruszył obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa. Zgodnie z 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.

Strona pozwana uznała roszczenie powoda o zapłatę dodatku za pracę w porze nocnej co do kwoty 4.579,60 zł. W pozostałym zakresie pozwana kwestionowała wysokość dochodzonego dodatku.

Z uwagi na powyższe Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości celem ustalenia hipotetycznej wysokości dodatku za pracę w porze nocnej. Biegła ustaliła, że należny dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej za okres zatrudnienia w pozwanej spółce od dnia 20 marca 2009 roku do 06 kwietnia 2012 roku, przy założeniu, że praca powoda wykonywana była od godziny 22.00 do 6.00 dnia następnego na 3/4 etatu wynosi 6.783,90 zł. Tak jasna analiza dokonana przez biegłą dawała możliwość weryfikacji przez Sąd obrazu rzeczywistej pracy powoda.

Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz - mimo braku wiadomości specjalnych - ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii. Sąd czyni to, zapoznając się z całością opinii, tj. z przedstawionym w niej materiałem dowodowym, wynikami badań przedmiotowych i podmiotowych. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez Sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy. Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. - na podstawie właściwych dla jej przymiotów kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków. Sąd uznał, iż wydana w sprawie opinia, która została oparta na dokumentacji i wnikliwej analizie przeprowadzonej przez biegłą została sporządzona w sprawie w sposób obiektywny, rzetelny i pełny.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, a także fakt wydania w przedmiotowej sprawie wyroku częściowego w zakresie zasądzenia na rzecz powoda uznanej przez pozwaną kwoty 4.579,60 zł tytułem dodatku za pracę w porze nocnej, Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 2.204,30 zł tytułem dodatku za pracę w porze nocnej, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Powyższą kwotę Sąd zasądził wraz z należnymi ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia otrzymania przez stronę pozwaną pisma procesowego powoda zawierającego modyfikację roszczenia w zakresie żądania zasądzenia odsetek ustawowych, tj. od dnia 04 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty (k. 89), a nie jak domagał się powód od dnia następującego po dniu rozwiązania umowy o pracę.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i 100 k.p.c. Powód wnosił o zapłatę na jego rzecz kwoty 39.895,95 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz dodatku za pracę w porze nocnej, a także kwoty 3.666,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd uwzględnił powództwo do kwoty 6.783,90 zł, czyli w 17%. W takim zakresie powoda można było więc uznać za stronę wygrywającą, za przegrywającą zaś w 83%.

Jednocześnie wskazać należy, iż zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 roku II PZ 3/12 (Lex nr 1171158) 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 z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Dotyczy to w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p. W przypadku roszczenia o zapłatę ww. odszkodowania stawka wynagrodzenia wynosi zatem 60 zł.

Koszty, które w związku z tym podlegały zasądzeniu tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego to: na rzecz powoda kwota 306 zł (17% x 1800 zł) i na rzecz pozwanej 1554 zł [(83% x 1800 zł) + 60 zł]. Sąd dokonał jednak zasądzenia różnicy na rzecz tej strony, której przysługują koszty wyższe (vide: wyrok SN z 21 lutego 2002r., I PKN 932/2000, OSNP 2004/4/63), czyli na rzecz pozwanej w wysokości 1248 zł (1554 - 306 zł = 1248 zł).

Kosztami tymi nie objęto opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł. Opłata skarbową od pełnomocnictwa, byłaby wydatkiem pełnomocnika strony i wchodziłaby w skład kosztów procesu, gdyby obowiązek jej uiszczenia wynikał z przepisów obowiązującego prawa. Stosownie jednak do art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz.U. Nr 225, poz. 1635 ze zm.), nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa albo jego odpisu, wypisu lub kopii „w sprawie zatrudnienia, wynagrodzenia za pracę”. Nie ulega wątpliwości, że niniejsza sprawa, w której przedmiotem sporu jest odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, a także wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dotyczy wprost zatrudnienia, w związku z czym nie ma obowiązku uiszczenia opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W konsekwencji przyjąć należy, że koszty uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, które z mocy ustawy nie podlegają tej opłacie, nie stanowią kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony i nie ma podstaw do zasądzenia równowartości tej opłaty od strony przegrywającej proces (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2011 r., II UZ 15/11).

Jednocześnie Sąd wskazuje, iż na powyższe rozstrzygnięcie o kosztach procesu nie miało wpływu zwolnienie powoda z obowiązku ponoszenia kosztów sądowych w przedmiotowej sprawie. Pojęcie kosztów procesu jest bowiem pojęciem szerszym niż pojęcie kosztów sądowych, które w myśl art. 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obejmują jedynie opłaty i wydatki, a od których ponoszenia zwolniony był powód. Oznacza to, iż w myśl art. 100 ustawy, strona w całości zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy nie uiszcza opłat sądowych i nie ponosi wydatków, które obciążają tymczasowo Skarb Państwa. Zwolnienie to jednak nie obejmuje pozostałych, wskazanych w treści art. 98 § 4 k.p.c., ponoszonych przez stronę przeciwną składników kosztów procesu, na które składają się między innymi koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika. Zgodnie bowiem z art. 108 ww. ustawy zwolnienie od kosztów sądowych nie zwalnia strony od obowiązku zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi, co znalazło odzwierciedlenie w punkcie III wyroku.

Analogicznie do powyższego należało obliczyć koszty, które podlegają ściąganiu na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie z tytułu poniesionych w sprawie wydatków w związku z wydaniem przez biegłego pisemnej opinii sądowej. Biegły za sporządzenie opinii w przedmiotowej sprawie wystawił rachunek na kwotę 799,25 zł. Z uwagi na okoliczność, iż pozwana przegrała spór w 17 %, należało nakazać jej zapłacić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 135,87 zł (799,25 zł x 17 % = 135,87 zł).

Nie było natomiast podstaw do nakazania zapłaty powodowi pozostałej części wydatków związanych z wydaniem przez biegłego opinii sądowej, powód był bowiem na mocy postanowienia Sądu zwolniony z obowiązku ponoszenia kosztów sądowych w przedmiotowej sprawie (k. 20). Z uwagi na powyższe, Sąd w punkcie VI wyroku w pozostałym zakresie orzekł o nieobciążeniu powoda kosztami procesu, przejmując je na rachunek Skarbu Państwa.

Natomiast na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2010r., Nr 90, poz. 594 - tekst jednolity), Sąd nakazał pobrać od pozwanej (...)sp. j. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 339,20 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić ((6.783,90 zł x 5% = 339,20 zł).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie VII na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.