

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2016 roku

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

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska

Ławnicy: Joanna Chmielewska

Jadwiga Pawlik

Protokolant: Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 01 grudnia 2016 roku w Warszawie

sprawy z powództwa P. R.

przeciwko (...)z siedzibą w W.

o odszkodowanie, wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w nocy, sprostowania umowy o pracę

1. zasądza od pozwanej (...)z siedzibą w W. na rzecz powoda P. R. kwotę 4.620,44 zł (słownie: cztery tysiące sześćset dwadzieścia złotych 44/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

a) 268,57 zł (słownie: dwieście sześćdziesiąt osiem złotych 57/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 stycznia 2009 r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za styczeń 2009 roku,

b) 47,82 zł (słownie: czterdzieści siedem złotych 82/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 maja 2009 do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za maj 2009 roku,

c) 923,12 zł (słownie: dziewięćset dwadzieścia trzy złote 12/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2009 r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za lipiec 2009 roku,

d) 273,78 zł (słownie: dwieście siedemdziesiąt trzy złote 78/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2009 r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za sierpień 2009 roku,

e) 141,90 zł (słownie: sto czterdzieści jeden złotych 90/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2009 r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za listopad 2009 roku,

f) 111,32 zł (słownie: sto jedenaście złotych 32/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2010 r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za styczeń 2010 roku,

g) 647,93 zł (słownie: sześćset czterdzieści siedem złotych 93/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2010 r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za maj 2010 roku,

h) 798,96 zł (słownie: siedemset dziewięćdziesiąt osiem złotych 96/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 lipca 2010 r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za lipiec 2010 roku,

- i) 46,64 zł (słownie: czterdzieści sześć złotych 64/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 października 2010 r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za październik 2010 roku,
 - j) 622,54 zł (słownie: sześćset dwadzieścia dwa złote 54/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2011 r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za styczeń 2011 roku,
 - k) 704,48 zł (słownie: siedemset cztery złote 48/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2011 r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z kwiecień 2011 roku,
 - l) 133,28 zł (słownie: sto trzydzieści trzy złote 28/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2011 r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za maj 2011 roku,
2. umarza postępowanie w zakresie sprostowania umowy o pracę,
 3. w pozostałym zakresie oddała powództwo;
 4. zasądza od pozwanej (...)z siedzibą w W. na rzecz powoda P. R. kwotę 450,00 zł (słownie: czterysta pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
 5. zasądza od powoda P. R. na rzecz pozwanej (...)z siedzibą w W. kwotę 1.800,00 (jeden tysiąc osiemset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
 6. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...)z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 415,17 zł (słownie: czterysta piętnaście 17/100) tytułem kosztów postępowania poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa oraz kwotę 231,02 zł (słownie: dwieście trzydzieści jeden 02/100) tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;
 7. pozostałe koszty procesu przejmuje na rachunek Skarbu Państwa,
 8. nadaje wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj; do kwoty 1.800,00 zł (słownie: jeden tysiąc osiemset złotych 00/100).

Joanna Chmielewska SSR Małgorzata Kryńska-Mozolewska Jadwiga Pawlik

Sygn. akt: VI P 494/11

UZASADNIENIE

P. R., pozvem z dnia 17 sierpnia 2011r. (data nadania), skierowanym przeciwko (...) spółka jawna z siedzibą w W., wniósł do Sądu Rejonowego dla Warszawy-Pragi Południe VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych o ustalenie, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało mu wręczone w dniu 11 sierpnia 2011r., zmianę formy rozwiązania umowy o pracę na wypowiedzenie z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a także o zasądzenie na jego rzecz odprawy pieniężnej w kwocie 20.000,00 zł netto. (k.1)

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że nie zgadza się z przyczyną wskazaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pracodawca zarzucił mu niestaranne wykonywanie obowiązków pracowniczych poprzez popełnianie licznych błędów przy wprowadzaniu danych do systemu magazynowego S.. Powód podnosił, iż nie jest to prawdą, gdyż owy system był niedopracowany, zaś błędy wynikały z nieprawidłowego działania systemu. Nieprawdziwy jest także zarzut wydawania złych półfabrykatów. Wskazał ponadto, iż nigdy nie odniósł się w sposób niezgodny z zasadami kultury do swoich przełożonych. Zawsze odnosił się do nich z należyty szacunkiem. Zwrócił uwagę, iż od momentu podjęcia pracy w pozwanej firmie nie miał przeprowadzanych żadnych szkoleń z zakresu obsługi i sposobu pracy na programie S., a umiejętności jego obsługi nauczył się od innych pracowników. W pozwanym zakładzie pracy pracował przez trzy lata i nigdy wcześniej nie było, co do niego żadnych zastrzeżeń. Problemy zaczęły się w maju 2011r., kiedy upomniał

się o wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe. W lipcu 2011r. pracodawca próbował rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, ale ostatecznie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało mu doręczone dopiero w dniu 12 sierpnia 2011r. (k. 178)

(pozew – k. 1 – 2)

Po wezwaniu przez Sąd do uzupełnienia braków pozwu powód doprecyzował żądania z pozwu wnosząc o uznanie za bez zasadne wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 22 lipca 2011r., odszkodowanie w wysokości trzy miesięcznego wynagrodzenia z tytułu bezzasadnego wypowiedzenia umowy o pracę 12.072,28 zł brutto oraz odszkodowanie w wysokości jedno miesięcznego wynagrodzenia 4.024,01 brutto z tytułu zakończenia okresu wypowiedzenia z dniem 30.11.2011r. na skutek doręczenia wypowiedzenia w dniu 12.08.2011r.

(pismo procesowe z dnia 31 sierpnia 2011r. – k. 11)

W toku postępowania powód dokonał modyfikacji żądań wnosząc o odszkodowanie z tytułu bezpodstawnego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zapłatę wynagrodzenia z tytułu nadgodzin oraz zaległego wynagrodzenia z tytułu błędnie naliczonego dodatku za pracę w porze nocnej, uznanie za bez zasadne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 23 lipca 2011r., odszkodowanie w wysokości trzy miesięcznego wynagrodzenia z tytułu bez zasadnego wypowiedzenia umowy o pracę 12.072,28 zł brutto, odszkodowanie z wysokości jedno miesięcznego wynagrodzenia 4.024,01zł brutto z tytułu zakończenia okresu wypowiedzenia z dniem 30.11.2011r. na skutek doręczenia wypowiedzenia w dniu 12.08.2011r., wypłatę zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 16.700,67 zł brutto plus odsetki od dnia zwłoki 05.10.2008 do 13.12.2011r. oraz wypłatę zaległego wynagrodzenia za dodatek nocny w wysokości 1.996,64 zł brutto plus odsetki ustawowe za zwłokę od dnia 05.08.2008r. do dnia 31.12.2011r.

Powód wskazał, że pomniejsza wartość przedmiotu sporu o kwotę 7.330,09 zł netto, jaką pracodawca wpłacił na jego konto tytułem zaległego wynagrodzenia.

(pismo procesowe z 30 listopada 2011r. – k. 35 – 40)

W trakcie rozprawy w dniu 13 grudnia 2011r. powód wniósł o odszkodowanie w wysokości trzy miesięcznego wynagrodzenia z tytułu bezzasadnego wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości 12.072,28 zł brutto, odszkodowanie z wysokości jedno miesięcznego wynagrodzenia w wysokości 4.024,01zł brutto z tytułu zakończenia okresu wypowiedzenia z dniem 30.11.2011r. na skutek doręczenia wypowiedzenia w dniu 12.08.2011r., wypłatę zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 16.700,67 zł brutto plus odsetki od dnia zwłoki 05.10.2008 do 13.12.2011r. oraz wypłatę zaległego wynagrodzenia za dodatek nocny w wysokości 1.996,64 zł brutto plus odsetki ustawowe za zwłokę od dnia 05.08.2008r. do dnia 31.12.2011r. Powód cofnął za zgodą pozwanego powództwo w zakresie sprostowania umowy o pracę.

(protokół rozprawy z 13 grudnia 2011r. – k. 168)

Ostatecznie pismem z dnia 03 stycznia 2012r. powód zmienił żądania na odszkodowanie z tytułu bezpodstawnego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zapłatę wynagrodzenia z tytułu nadgodzin oraz zaległego wynagrodzenia z tytułu błędnie naliczonego dodatku za pracę w porze nocnej, uznanie za bez zasadne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 23 lipca 2011r., odszkodowanie w wysokości trzy miesięcznego wynagrodzenia z tytułu bez zasadnego wypowiedzenia umowy o pracę 12.072,28 zł brutto, odszkodowanie z wysokości jedno miesięcznego wynagrodzenia 2.240,00 zł brutto z tytułu zakończenia okresu wypowiedzenia z dniem 30.11.2011r. na skutek doręczenia wypowiedzenia w dniu 12.08.2011r., wypłatę zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 16.700,67 zł brutto plus odsetki od dnia zwłoki 05.10.2008r. do 13.12.2011r. oraz wypłatę zaległego wynagrodzenia za dodatek nocny w wysokości 91,84 zł brutto plus odsetki ustawowe za zwłokę od dnia 05.09.2009r. do dnia 31.12.2011r.

Powód zaznaczył ponownie, że pomniejsza wartość przedmiotu sporu o kwotę 7.330,09 zł netto, jaką pracodawca wpłacił na konto powoda tytułem zaległego wynagrodzenia.

(pismo procesowe z 03 stycznia 2012r. – k. 176 - 177)

Na rozprawie w dniu 1 grudnia 2016 roku powód żądał zasądzenia kwot 16.700,67 złotych z tytułu wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia w kwocie 12.072,28 złotych.

(...)z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 10 stycznia 2012r. (data nadania) wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż kwestionuje wysokość, jak i zasadność dochodzonych roszczeń. Przede wszystkim pozwany podniósł, iż powód uchybił terminowi do wniesienia odwołania od otrzymanego wypowiedzenia. Umowa została mu bowiem wypowiedziana w dniu 23 lipca 2011r. w obecności świadków: M. O., T. S. (1) oraz M. Ł.. W trakcie spotkania, po zapoznaniu się z treścią wypowiedzenia, powód odmówił jego odebrania. Nie jest natomiast prawdą, iż wypowiedzenie umowy otrzymał dopiero z dniem 12 sierpnia 2011r. Podkreślił, iż nieracjonalnym jest tłumaczenie powoda, że w dniu 23 lipca 2011r. odmówiono mu zapoznania się z treścią wypowiedzenia, w sytuacji, gdy jednocześnie powód przyznał, iż w dniu 23 lipca 2011r. miało miejsce spotkanie, którego przedmiotem było rozwiązanie stosunku pracy. W ocenie strony pozwanej pozew został złożony z naruszeniem 7 dniowego terminu do wniesienia odwołania. W odniesieniu do twierdzeń powoda o błędnym pouczeniu i narażeniu go w ten sposób na koszty pozwany podniósł, iż powód w żaden sposób nie wykazał, aby w ustawowym terminie wniósł odwołanie do Sądu Okręgowego w Warszawie, który w przypadku otrzymania pisma procesowego powoda przekazałby je zgodnie z właściwością. Wobec czego pozwany w sposób prawidłowy obliczył okres wypowiedzenia. Tym samym zarzuty z tym związane są oczywiście bezzasadne. Nadto pozwany podkreślał, iż wypowiedzenie jest precyzyjne, konkretne i zgodne z rzeczywistością. Wskazywał konkretne uchybienia i zastrzeżenia do powoda, które uzasadniały podjęcie decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Odnosząc się do żądania zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pozwany wskazał, iż wypłaca pracownikom dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, który nazywany jest premią kwotową. Taki sposób rozliczeń godzin nadliczbowych nie został zakwestionowany przez PIP, która przeprowadzała u pozwanego kontrolę. Wyliczając wysokość premii za godziny nadliczbowe, pracodawca zawsze dbał o to, aby była ona wyższa niż dodatek ustawowy.

(protokół rozprawy z 13 grudnia 2011r. – k. 168; odpowiedź na pozew – k. 184 - 190).

Na rozprawie w dniu 1 grudnia 2016 r strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia z tytułu wynagrodzenia za okres od lipca 2008 r do grudnia 2008 4

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. R. był zatrudniony w (...) z siedzibą w W. w okresie od 01 lipca 2008r. do 31 października 2011r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracownika magazynowego. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.800,00 złotych.

(dowód: umowa o pracę na czas określony z 01 lipca 2008r. – cz. B k. 1 a/o; umowa o pracę na czas określony z 01 lutego 2009r. – cz. B k. 1A a/o; umowa o pracę na czas nieokreślony z 01 września 2009r. – cz. B k. 1B a/o)

Do obowiązków powoda na zajmowanym przez niego stanowisku należało przede wszystkim:

- przygotowywanie półwyrobów do produkcji zgodnie z dostarczonym planem produkcyjnym;
- w przypadku ewentualnych braków półwyrobów, barwników czy surowca do wykonania planu produkcyjnego bezzwłoczne poinformowanie o tym fakcie kierownika zmianowego;

- wprowadzanie na stany magazynu półfabrykatów nakrętek na bieżąco, nie później niż na następnej zmianie produkcyjnej, po której zakończono zlecenie produkcyjne;
- notowanie w zeszycie niezgodności wykrytych nieprawidłowości;
- sprawdzanie zgodności ilości przyjmowanych kartonów zbiorczych wyrobów na magazyn, z deklarowaną zgodnością;
- przygotowanie surowca do produkcji (min dwa dni surowiec na magazynie przed wydaniem go na produkcję lub wyprasek w celu ogrzania surowca);
- rozmieszczenie towarów i wyrobów na magazynie i pod namiotami;
- spaletowanie i zabezpieczenie wyrobów przeznaczonych pod namioty;
- optymalizację miejsca magazynowego;
- przygotowanie wyrobów do wysyłki zgodnie z otrzymaną listą i in.

(dowód: karta stanowiska pracy – k. 7)

Magazynierzy pracowali na programie S.. Każdy pracownik miał indywidualnie przyporządkowany identyfikator, bez znajomości, którego nie można było zalogować się do systemu. Program S. był obsługiwany w wydzielonym do tego pomieszczeniu, do którego pracownik miał dostęp się po użyciu karty magnetycznej.

Każdy nowozatrudniony pracownik przechodził wstępne szkolenie obsługi programu S., co było niezbędnym warunkiem dostępu do obsługi programu. Nowi pracownicy magazynowi uczyli się obsługi programu S. od innych doświadczonych pracowników. Powód nigdy nie zgłaszał przełożonym trudności w wykonywaniu swoich obowiązków jak również potrzeby dodatkowego przeszkolenia w zakresie użytkowania programu S..

(dowód: zeznania świadka M. O.– k. 304 – 306; zeznania świadka T. S. (1) – k. 338)

Powód wykonywał swoje obowiązki prawidłowo, z należytą starannością. Problemy i błędy zaczęły pojawiać się począwszy od 2011r., kiedy kolega powoda awansował na stanowisko kierownika magazynu. Zwracano mu uwagę, iż wpisywał do systemu nakrętki, które były w magazynie na innym miejscu składowania, niż to wynikało z dokumentu. Był to istotny błąd, ponieważ nakrętki były niezbędne do produkcji. W magazynie znajduje się 4000 miejsc paletowych. W przypadku nieprawidłowego określenia miejsca składowania pojawiał się problem z ich znalezieniem. Zdarzało się, że powód mylił średnicę nakrętki, kolor barwnika, popełniał także błędy przy wprowadzaniu danych do systemu S., co powodowało opóźnienie produkcji. Przełożeni zwracali powodowi uwagę na bieżąco.

(dowód: zeznania świadka M. O. – k. 303; notatka służbowa M. O. z 13 lipca 2011r. – cz. B k. 27; notatka służbowa M. O. z 14 lipca 2011r. – cz. B k. 28 a/o; zeznania świadka T. S. (1) – k. 337v)

Zdarzało się, że powód komentował polecenie przełożonych w sposób złośliwy i nieodpowiedni, przedstawiał własne sugestie. Używał sformułowań „gwizdże na twoje polecenia służbowe”. Zadanie swoje wykonywał opieszale i niedokładnie.

Przełożona powoda M. O.zgłaszała Dyrektorowi Produkcji - T. S. (1) zastrzeżenia odnośnie pracy powoda. Na tę okoliczność sporządzała notatki służbowe. Zasadą było u pozwanego, że po zgłoszeniu zastrzeżeń, dyrektor produkcji wyznaczał spotkanie, na którym w obecności przełożonego, rozmawiał z pracownikiem odnośnie zgłaszanych względem jego pracy zastrzeżeń. Wiosną 2011r. powód był, na co najmniej na dwóch rozmowach, które nie przyniosły zamierzonego skutku. Powód nie zmienił swojego nastawienia do przełożonych, ani nie zmniejszył ilości popełnianych błędów.

(dowód: zeznania świadka M. O. – k. 304; notatka M. O. z 30 marca 2011r. – cz. B k. 23 a/o; notatka C. W. z 18 maja 2011r. – cz. B k. 24 a/o; notatka M. O. z 18 maja 2011r. – cz. B k. 25 a/o; zeznania świadka T. S. (1) – k. 338)

Powód pracował, jako magazynier na zmiany w równoważnym systemie czasu pracy po 12 godzin (pierwsza zmiana w godz. 7.00-19.00, druga zmiana 19.00-7.00), co generowało pracę w godzinach nadliczbowych. Bezpośredni przełożony powoda przekazywał do sekretariatu ilość przepracowanych przez powoda godzin. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za przepracowane nadgodziny określone było na listach płac, jako premia kwotowa. Pracodawca dodatkowo wypłacał pracownikom w tym powodowi premię uznaniową określoną w regulaminie wynagrodzenia w § 5. Program komputerowy, z którego korzystał wówczas pracodawca nie zawierał oddzielnej pozycji na wynagrodzenie za godziny nadliczbowe zaś lista płacy wykazywana była w dwóch oddzielnych pozycjach, jako "premia" i jako "premia kwotowa". W ówczesnym czasie brak było możliwości rozszerzenia szaty graficznej listy płacy o rubrykę "wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych". Powód przepracował 684 godzin nadliczbowych.

Pracodawca wypłacił częściowo powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 8.749,98 złotych oraz nadpłacił dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 149 złotych.

Przy uwzględnieniu powyższego pracodawca zalegał z wypłatą powodowi: kwoty 932,88 zł za miesiąc lipiec 2008r., kwoty 1.081,39 zł za miesiąc sierpień 2008r; kwoty 687,92 zł; kwoty 268,57 zł za miesiąc styczeń 2009r; kwoty 47,82 zł za miesiąc maj 2009r. kwoty 923,12 zł za miesiąc lipiec 2009r; kwoty 273,78 kwoty 141,90 zł za miesiąc listopad 2009r; kwoty 111,32 zł za miesiąc styczeń 2010r; kwoty 647,93 zł za miesiąc 05.2010r; kwoty 798,96 zł za miesiąc lipiec 2010r; kwoty 46,64 zł za miesiąc październik 2010r; kwoty 622,54 zł za miesiąc styczeń 2011r; kwoty 704,48 zł za miesiąc kwiecień 2011r; kwoty 133,28 zł za miesiąc maj 2011r. wraz z odsetkami od dnia 17.08.2011r. do dnia 13.12.2011r.

Wynagrodzenie wypłacane było ostatniego dnia każdego miesiąca do rak własnych pracownika w siedzibie pracodawcy zgodnie z § 19 Regulaminu Pracy.

(dowód: zeznania świadka M. B. k.362, zeznania świadka R. S. k. 414 verte, C. B. – k. 415-417, zeznania świadka A. C. k. 436-opinia biegłego k.495-514 (k512) , opinia uzupełniająca rozprawa 744-745, regulamin pracy k. 753-760, regulamin wynagrodzenia k. 765-767,)

W dniu 14 maja 2011r. P. R., na skutek niezachowania należytej ostrożności, kierując wózkiem widłowym najechał na drzwi magazynu w wyniku czego doszło do uszkodzenia bramy segmentowej, oddzielającej halę magazynu nr 1 od śluzy. W dniu 01 lipca 2011r. poinformowano powoda o podjęciu przez pozwanego decyzji o obciążeniu powoda kosztami naprawy bramy z czym powód się nie zgodził.

(dowód: dokumenty dot. szkody – k. 239 – 250; notatka służbowa z 01 lipca 2011r. – cz. B k. 26 a/o)

W dniu 07 lipca 2011r. powodowi udzielono kary upomnienia w związku z nieprawidłowym wydaniem laminatu do produkcji pod niewłaściwe zlecenie produkcyjne. Powód nie wniósł odwołania od otrzymanej kary.

(dowód: upomnienie z 07 lipca 2011r. – cz. B k. 9 a/o)

W dniu 23 lipca 2011r. pozwany, za pośrednictwem dyrektora T. S. (1), przedstawił powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 października 2011r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano:

1. niestaranne wykonywanie obowiązków pracowniczych poprzez:

- popełnianie licznych błędów przy wprowadzaniu danych do systemu magazynowego S., co powoduje dezorganizację i dodatkowe koszty w postaci przestojów i opóźnień w produkcji;

- złe wydawanie półfabrykatów na produkcję (niezgodne z zaleceniami produkcyjnymi);

- niewłaściwe przygotowywanie wewnętrznych dokumentów magazynowych;

2. komunikowanie się z przełożonymi w sposób niezgodny z zasadami kultury, okazywanie lekceważącej postawy oraz brak szacunku wobec przełożonych.

Pozwany pouczył powoda o możliwości odwołania się od otrzymanego wypowiedzenia do Sądu Okręgowego Sądu Pracy w W..

Dyrektor Produkcji T. S. (1) przedstawił powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w obecności M. O. oraz M. Ł.. Powód wziął do ręki powyższe oświadczenie, po czym powiedział, że musi wyjść na chwilę, aby porozumieć się ze swoim adwokatem. Po kilku minutach powrócił i poinformował T. S. (1), że nie podpisze oświadczenia, ani go nie przyjmie. T. S. (1) wyjaśnił powodowi co jest powodem rozwiązania stosunku pracy. Po zakończonym spotkaniu powód wrócił do dalszego wykonywania obowiązków pracowniczych. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia powód otrzymał listem poleconym w dniu 12.08.2011r. (numer przesyłki poleconej (...)) (k. 178)

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu z 23 lipca 2011r. – cz. C k. 1 a/o; zeznania świadka M. O. – k. 303; zeznania świadka T. S. (1) – k. 337v - 338, pismo powoda z dnia 1 sierpnia 2011 r skierowane do pozwanego k. 4, odpowiedź pozwanego z dnia 9 sierpnia 2011 r k. 5;)

W dniu 12 października 2011r. powód złożył skargę na pracodawcę do Państwowej Inspekcji Pracy, zarzucając nieprawidłowości w zakresie niewypłacania pracownikom dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, ustalenia harmonogramu pracy, nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umów o pracę, a także w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych. Kolejną skargę powód złożył w dniu 19 grudnia 2011r.

Po przeprowadzeniu kontroli Państwowa Inspekcja Pracy stwierdziła, iż inspektor nie stwierdził żadnych nieprawidłowości.

(dowód: skarga powoda z 12 października 2011r. – k. 226; skarga powoda z 19 grudnia 2011r. – k. 227 – 229; pismo z PIP z 08 grudnia 2011r.; pismo z PIP z 13 stycznia 2012r. – k. 233; pismo z PIP z 08.12.2011 – k. 230-232)

Postanowieniem z dnia 09.02.2016 r. r.. sąd dopuścił dowód z opinii biegłego, z zakresu rachunkowości, na okoliczność wyliczenia należnego a nie wypłaconego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w godzinach nocnych oraz wyliczenia wynagrodzenia za okres wypowiedzenia,

Na pasku wynagrodzeń skalkulowane było wynagrodzenie według stawki godzinowej (odrębnie za dni robocze i święta) oraz dodatek 40% za pracę w dni wolne, systemowo skalkulowane było wynagrodzenie urlopowe, chorobowe, zaś różnica w stosunku do listy płacy była różnicą zbiorczą nazwana premią kwotową. Na pasku różnica wynagrodzenia jest zawarta w jednej pozycji premii - premii kwotowej, zaś na liście płacy są dwie pozycje premii: „premia” i „premia kwotowa”, różne co do wysokości, w porównaniu z paskiem wynagrodzeń.

Na liście płacy występuje stawka miesięczna wynagrodzenia (1.800 zł za cały okres zatrudnienia zgodnie z umowa o pracę), dodatek nocny oraz dwie premie (uznaniowa i kwotowa), a odrębnie wynagrodzenie z chorobę. Na liście płac brak było wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wynagrodzenia za urlop, zaś składniki premii wykazywane były inaczej na liście płacy i pasku wynagrodzeń.

Nie było podwyżek na liście płacy, bo cały czas wykazywane było wynagrodzenie miesięczne 1.800 zł, ale faktycznie według pasków wynagrodzeń przeliczane ono było ze zmienną stawką godzinową, wynosząca odpowiednio od 12,50 zł za godzinę do 14 zł za godzinę.

Biegły z zakresu rachunkowości A. G. (1) podkreślił, że pracodawca nie prowadził w sposób prawidłowy dokumentacji pracowniczej. Mimo nieścisłości, co do składników wynagrodzenia według pasków wynagrodzeń i na liście płacy -

występowała całkowita zgodność kwot brutto do wypłaty, w tych dwóch systemach naliczeń. (na pasku i na liście płacy).

Z zeznań świadków wynika, że program płacowy obowiązujący w pozwanej nie zawierał pozycji dotyczącej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. w związku z tym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ujmowane były w pozycji premii kwotowej. Mimo tych nieścisłości, co do prezentowanych składników wynagrodzenia według pasków wynagrodzeń i na liście płacy - biegły wskazywał, że występowała całkowita zgodność kwot brutto do wypłaty, w tych dwóch systemach naliczeń (na pasku i na liście płacy).

W zakresie dodatku za przepracowane godziny nocne, nie występowała niedopłata z tego tytułu.

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków M. O. (k. 303 - 306), T. S. (1) (k. 337), C. W. (k. 356 - 358), a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, opinii biegłego z zakresu rachunkowości A. G. (1), a także oświadczeń stron, co do okoliczności bezspornych. Zeznania M. O., T. S. (1), C. W. – są spójne i tworzyły logiczną całość. Z zeznań tych świadków wynika, że wypowiedzenie powodowi zostało wręczone w lipcu 2011 roku ze wskazaniem przyczyn rozwiązania umowy o pracę, powód powiedział, że nie podpisze tego oświadczenia. Świadek C. W. zeznał, iż pracodawca wypłacał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych bez dodatków. Świadkowie potwierdzili również, że przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę były prawdziwe, aczkolwiek miały one drugorzędne znaczenie wobec faktu niedochowania przez powoda terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia. Natomiast świadek M. B. który był przełożonym powoda i pracował do maja 2011 roku, kiedy to otrzymał wypowiedzenie, zeznał, że nie miał żadnych zastrzeżeń do pracy powoda, a powód komunikował się z przełożonymi zgodnie z zasadami kultury, powód popełniał błędy sporadycznie, nie było żadnych sankcji z powodu pomyłek. Świadek zeznał, że magazynierzy pracowali w godzinach nadliczbowych. Świadek nie miał wiedzy w zakresie wywiązywania się przez powoda ze swoich obowiązków po w późniejszym okresie, ponieważ już nie pracował.

Świadek A. G. (2) nie miała wiedzy na temat okoliczności rozwiązania z powodem umowy o pracę oraz pracy powoda w godzinach nadliczbowych.

Świadek R. S. zeznał, że powód pracował w systemie zmianowym po 12 godzin, co generowało pracę w godzinach nadliczbowych i on przekazywał do sekretariatu ilość przepracowanych godzin przez powoda, wynagrodzenie wypłacane było w formie premii kwotowej, wynikało to z faktu takiego określenia tego składnika wynagrodzenia w systemie komputerowym, pracodawca wypłacał pracownikom również premię uznaniową. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka w zakresie będącym podstawą ustaleń faktycznych dokonanych przez sąd.

Świadek A. C. zeznała, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych były ujmowane na liście płac, jako premia kwotowa, z uwagi na to, że oprogramowanie, na którym pracował pozwany nie było takiej pozycji jak wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, były również wypłacane premie uznaniowe i były wpisywane w odrębnej rubryce pod pozycją "premia uznaniowa".

Sąd nie dał wiary powodowi, że z przyczynami rozwiązania umowy o pracę zapoznał się dopiero w sierpniu po przesłaniu przez pracodawcę wypowiedzenia drogą pocztową a nie w dniu 23 lipca. Pozostaje to w sprzeczności z zeznaniami świadków a także stanowiska powoda wynikającego z jego pisma procesowego, że e dniu 23 lipca 2011 r miało miejsce spotkanie, którego przedmiotem było rozwiązanie stosunku pracy. Ponadto sąd nie dał wiary zeznaniom powoda, że pracodawca nie wypłacał powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii kwotowej, bowiem zeznania powoda pozostają w sprzeczności z ustaleniami dokonanyymi przez sąd. Sąd nie dał również wiary zeznaniom powoda, że otrzymywał on jedną premię. Pozostaje to w sprzeczności z listami płac, z których wynika, że powód otrzymywał "premię" oraz "premię uznaniową". Kwoty te były w różnej wysokości (k. 193- 196, k. 515-597) potwierdzają to zeznania świadków, że jedna kwota była premią uznaniową, a druga premia kwotową

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie sądu brak podstaw do uwzględnienia roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Zgodnie z art. 264 § 1 kp odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. W niniejszej sprawie termin do złożenia tego żądania upłynął 30 lipca 2011 r. Tymczasem roszczenie to powód po raz pierwszy zgłosił dopiero 12 sierpnia 2011 r a więc 12 dni po terminie. Według powszechnie przyjętych poglądów orzecznictwa (uchwała składu siedmiu sędziów z 14.03.1986r., III PZP 8/86, OSNCP 1986/12/194) terminy przewidziane w art. 264 kp są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Sąd oddała powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 kp, których nie przywrócono.

Z uwagi na to, że żądanie odszkodowania zostało wniesione po upływie terminu wynikającego z art. 264 § 1 kp i brak było podstaw do jego przywrócenia, Sąd oddał powództwo w tym zakresie nie roztrząsając w uzasadnieniu kwestii przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Z art. 45 i 56 k.p. wynika, że czynności prawne pracodawcy dotyczące rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i prowadzą do rozwiązania stosunku pracy, choćby były niezgodne z prawem. Mogą one zostać podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa, z którym pracownik może wystąpić w terminach określonych art. 264 k.p. Jeśli pracownik nie skorzystał z takiego powództwa, to już w żadnym innym postępowaniu nie może kwestionować rozwiązania z nim stosunku pracy.

Kodeks cywilny stanowi o możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia. Z tych to właśnie względów odmowa przyjęcia wręczonego pisma, czy też odmowa zapoznania się z jego treścią- z pewnością nie mogą stanowić powodów dla stwierdzenia, że oświadczenie woli nie zostało złożone. Co więcej, negatywne konsekwencje niemożności zapoznania się z jego treścią obciążają powoda. Z zeznań świadków M. O. i T. S. wynika, że w trakcie spotkania, które miało miejsce w dniu 23 lipca powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę "powód miał pismo w rękę, po czym powiedział, że potrzebuje skontaktować się ze swoim adwokatem , wyszedł z budynku po kilku minutach wrócił i oświadczył, że nie podpisze tego oświadczenia". Materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy wskazuje, że powód miał możliwość zapoznania się z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę, zatem nie może wywodzić dla siebie korzystnych skutków prawnych w związku z zaniechaniem zapoznania się z treścią tego oświadczenia. Sam powód przyznał, że w dniu 23 lipca 2011 r miało miejsce spotkanie, którego przedmiotem było rozwiązanie umowy o pracę.

W dalszej kolejności sąd badał kwestie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Bezsporne jest, że powód w sumie przepracował 684 godzin nadliczbowych.

Godziny nadliczbowe przekraczające normę dobową - podlegają rozliczeniu normalnym wynagrodzeniem, o którym mowa w art. 151(1) § 1 KP w miesiącu ich wystąpienia. Za pracę nadliczbową nierozliczoną czasem wolnym przysługuje dodatek. Podstawę do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik nie został określony przy ustalaniu warunków wynagradzania - to przyjmuje się 60% wynagrodzenia. Zgodnie z art. 151 §1 Kp za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości: w nocy, w niedzielę i święta, niebędące dla pracownika dniami wolnymi zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę i święta, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym dniu innym, niż określony w pkt. 1. Ponadto jak wynika z art.151 § 2 K.P. dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt. 1 (100%) 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 (50% lub 100%).

Bezspornym jest, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast pozwana podnosiła, iż strony ustaliły premię kwotową za pracę w godzinach nadliczbowych, czemu zaprzeczał powód. W ocenie Sądu zgromadzony

w sprawie materiału dowodowy wbrew twierdzeniom powoda wskazuje, iż otrzymywał on wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w formie premii kwotowej, co potwierdzili również wszyscy przesłuchani świadkowie, będący pracownikami pozwanej, co więcej wynika to z dokumentacji pracowniczej - list płac, która była podstawą do wyliczenia przez biegłego A. G. (1) należnego a niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Świadkowie zeznali, iż taki sposób umieszczenia wynagrodzenia na dokumentacji płacowej wynikał z niedoskonałego programu, którym dysponował w tym czasie pracodawca.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie jednoznacznie wskazuje na następujące fakty: Regulamin Pracy zezwalał na wypłatę zarówno premii uznaniowych jak i wynagrodzenia za nadgodziny, premia uznaniowa jest nagrodą, natomiast premia kwotowa jest odzwierciedleniem godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracowników (zeznania świadka B.), wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych było ujmowane na liści płac, jako premia kwotowa ze względu na to, że oprogramowanie nie ma takiej pozycji. Funkcjonowanie u pozwanego dwóch różnych świadczeń o nazwie premia tj; premia kwotowa oraz uznaniowa dodatkowo potwierdza, iż premia kwotowa nie była zwykłą premią, za jakość pracy, ponieważ taką funkcję spełniała premia uznaniowa. Reasumując powód otrzymywał premię kwotową, jako wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przez cały okres zatrudnienia, co potwierdzają listy płac powoda znajdujące się w aktach sądowych. Powód przez cały okres zatrudnienia nigdy nie kwestionował przyjętego u strony pozwanej sposobu rozliczania nadgodzin. Fakt częściowego zaspokojenia powoda przez stronę pozwaną został także stwierdzony w opinii biegłego, którą Sąd uznał za wartościowy materiał dowodowy w sprawie. Nie przesądza to kwestii, czy pracodawca w pełnej wysokości wypłacił powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek za pracę w nocy.

W ocenie Sądu całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie mający oparcie właśnie w zasadach logiki, jednoznacznie uwiarygodnia twierdzenia powoda w omawianej kwestii, iż za świadczoną pracę w godzinach nadliczbowych powód nie otrzymywał w całości wynagrodzenia czy też rekompensaty w postaci czasu czy dnia wolnego. W zakresie wyliczeń należności Sąd oparł się na wyliczeniach powoda w związku z treścią opinii biegłego sądowego, która ustaliła należne powodowi świadczenia na niższą niż dochodzone pozwem po uwzględnieniu kwot wypłaconych przez pozwaną nieuregulowane pozostały następujące kwoty 932,88 zł za miesiąc 07.2008r., kwoty 1.081,39 zł za miesiąc 08.2008r; kwoty 687,92 zł; kwoty 268,57 zł za miesiąc 01.2009r; kwoty 47,82 zł za miesiąc 05.2009r. kwoty 923,12 zł za miesiąc 07.2009r; kwoty 273,78 kwoty 141,90 zł za miesiąc 11.2009r; kwoty 111,32 zł za miesiąc 01.2010r; kwoty 647,93 zł za miesiąc 05.2010r; kwoty 798,96 zł za miesiąc 07.2010r; kwoty 46,64 zł za miesiąc 10.2010r; kwoty 622,54 zł za miesiąc 01.2011r; kwoty 704,48 zł za miesiąc 04.2011r; kwota 133,28 zł za miesiąc 05.2011r. wraz z odsetkami od dnia 17.08.2011r. do dnia 13.12.2011r. Sąd nie uwzględnił kwot za miesiące od lipca do końca listopada 2011 r z uwagi na zgłoszony przez pozwanego zarzut przedawnienia, bowiem powód po raz pierwszy zgłosił te żądania dopiero w piśmie procesowym z dnia 30 listopada 2011 roku .

W ocenie Sądu opinia biegłego A. G. (1) ta jest w pełni wiarygodna, gdyż przedstawiała jasne i klarowne wyliczenia należności w oparciu o listę płac.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 kc w zw. z art 300 kp. Powód dochodzi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w związku równoważnym systemem czasu pracy, dla którego, zgodnie z art. 135. § 1. kodeksu pracy okres rozliczeniowy wynosi jeden miesiąc. Z uwagi na to, iż powód świadczył pracy w takim okresie, to Sąd zasądził odsetki od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od dnia następnego po upływie terminu, który przypadał w ostatnim dniu danego miesiąca. Żądania dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających przed dniem 1 grudnia 2008 r. uległy przedawnieniu. W myśl, bowiem art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Upływ czasu wywiera ujemne skutki prawne dla osób uprawnionych, nierealizujących swych praw w okresach wskazanych ustawą co oznacza, że z jego upływem roszczenie nie wygasa, staje się jedynie zobowiązaniem naturalnym, które może być dobrowolnie zaspokojone. Zgodnie z tezą 1 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2008 r., I PK 35/08, OSNP 2010, nr 1–2, poz. 8, roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych staje się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.) w dniu, w którym powinno nastąpić rozliczenie czasu pracy po upływie przyjętego okresu rozliczeniowego. Z uwagi na okoliczność, że wywiedzione roszczenie dotyczyło należności przedawnionych

pozwany mógł zasadnie uchylić się od ich spełnienia i z owego uprawnienia skorzystał podnosząc zarzut przedawnienia (art. 117 § 2 k.c.).

W punkcie drugim wyroku sąd umorzył postępowanie w zakresie sprostowania umowy o pracę na podstawie art 355 kpc w związku z art. 469 kpc, albowiem powód cofnął powództwo w tym zakresie za zgodą strony, pozwanej

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie obligatoryjnej treści art. 477 (2) kpc, nadając go do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

O kosztach procesu i kosztach sądowych (punkt IV, V, VI, VII wyroku) Sąd rozstrzygnął w oparciu o art. 100 k.p.c. i art. 113 ust. 1 u.k.s.c., mając na względzie to, że powód wygrał częściowo proces. Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym, że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Powód wnosił o zasądzenie kwoty 34.793,60 złotych, co stanowi 100% jego żądań. Natomiast Sąd w punkcie pierwszym uwzględnił kwotę 4.620,44 złotych co stanowi 13,28 % żądania głównego. Powód, zatem przegrał proces w 86,72 %. Dlatego był zobowiązany do zwrotu kosztów zastępstwa procesowego stosunkowo do wartości, w jakiej przegrał proces ($34.793,60 \times 86,72\% = 30.173,00 = 2.400 \times 75\% = 1.800$ złotych) zgodnie z § 6 pkt 5 i § 11 ust 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r., nr 163, poz.1349 ze zm.). Pozwany był, bowiem reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego, który wnosił o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana została obciążona obowiązkiem zwrócenia powodowi części poniesionych przez niego kosztów procesu, obejmujących koszty zastępstwa procesowego w kwocie 415,17 zł zgodnie z § 6 pkt 3 i § 11 ust 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, a ponadto obowiązkiem zapłacenia na rzecz Skarbu Państwa kwoty kosztów sądowych, od których powód był z mocy ustawy zwolniony w związku z art. 13 w związku z art. 96 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. z 2010 r. nr 90, poz. 594 ze zm.), które objęły opłatę w kwocie 231,02 groszy ustalonej proporcjonalnie do wysokości zasądzzonego świadczenia.

W sprawie zostały poniesione wydatki związane z wynagrodzeniem biegłego z zakresu rachunkowości w sumie na kwotę 3.126,28 złotych. Ponieważ strona pozwana przegrała proces w wysokości 13,28 % to była zobowiązana do pokrycia tych wydatków w wysokości 231,02 złotych ($3.126,28 \times 13,28$ złotych). W pozostałym zakresie (86,72 %) koszty zostały przejęte przez Skarbu Państwa, o czym orzeczono jak w punkcie siódmym.

Nadto, na zasadzie art. 477² § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nadał wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika i z tego względu Sąd w punkcie ósmym wyroku orzekł rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 1.800,00 złotych.

(...)