

Sygn. akt. VI P 948/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lutego 2017 r

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

w składzie następującym:

Przewodnicząca: SSR Małgorzata Kryńska Mozolewska

Protokolant: Marzena Szablewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 stycznia 2017 r

sprawy z powództwa: T. K.

przeciwko: M. N. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...)

o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 9.000 złotych

1. zasądza od pozwanej M. N. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) na rzecz powódki T. K. kwotę 9.000,00 (dziewięć tysięcy 00/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

2. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj; do kwoty 1.600,00 (jeden tysiąc sześćset 00/100) złotych;

3. nakazuje ściągnąć od pozwanej M. N. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie:

- kwotę 450,00 (czteryście pięćdziesiąt 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu- nie uiszczonej opłaty od pozwu;

-kwotę 1.076,48 złotych (jeden tysiąc siedemdziesiąt sześć 48/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych - wydatków poniesionych w sprawie.

Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Sygn. akt VI P 948/13

UZASADNIENIE

Powódka T. K. w pozwie z dnia 6 września 2013 r domagała się od pozwanej M. N. zasądzenia na swoją rzecz kwoty 9000 złotych tytułem dodatku za przepracowane u pozwanej godziny nadliczbowe w dni wolne od pracy tj; w soboty i niedziele za okres od 01.05.2007 r do 13.04.2013 r. Ostatecznie powódka sprecyzowała swoje żądanie i wносиła o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z pracy w soboty i niedziele za okres od 2010 roku do 2013 roku.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wносиła o oddalenie powództwa, a ponadto zgłosiła zarzut przedawnienia części roszczenia powódki tj; o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 01.05.2007 r do 29.09.2010 r. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana twierdziła, że praca w sklepie pozwanej świadczona była w wymiarze ośmiu godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo. U pozwanej obowiązywał równoważny system czasu pracy, gdzie przekroczenie norm tygodniowego czasu pracy było równoważone krótszą pracą lub dniami wolnymi w

pozostałych tygodniach w przyjętym 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym. Zdaniem pozwanej powódka przez cały okres zatrudnienia u niej nie świadczyła pracy w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo za pracę w niedzielę powódka otrzymywała inny dzień wolny od pracy w ciągu kolejnych sześciu dni pracy, jeżeli nie było to możliwe do końca okresu rozliczeniowego. Przynajmniej jedną niedzielę na cztery powódka miała wolną. W ocenie pozwanej nie było potrzeby, aby pracownice świadczyły pracę w godzinach nadliczbowych. W sklepie prowadzonym przez pozwaną zatrudnione były trzy pracownice. Sklep był czynny przez siedem dni w tygodniu od godziny 7.00 do godziny 22.00, a w niedzielę w godzinach od 9.00 do 21.00. Pracownice zmieniały się średnio, co 8 godzin tak by przez cały czas otwarcia sklepu była w nim, co najmniej jedna osoba. Zdarzały się dni, gdy przez kilka godzin były w sklepie co najmniej dwie pracownice. Świadczyły one prace w oparciu o sporządzone wspólnie grafiki na każdy kolejny miesiąc. Jeżeli w danym tygodniu powódka pracowała więcej niż 40 godzin to w kolejnych tygodniach pracowała krócej lub otrzymywała dni wolne od pracy tak by w przyjętym okresie rozliczeniowym zachowana była odpowiednia norma czasu pracy.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka była zatrudniona u pozwanej na okres próbny od dnia 13 kwietnia 2013 roku do 30.09.2010 r na stanowisku kasjera sprzedawcy w sklepie przy ul. (...) początkowo w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem 500 złotych brutto. Następnie aneksem do umowy o pracę z dnia 01.10.2010 r pozwana podwyższyła powódce wynagrodzenie do kwoty 1.317,00 brutto i ustaliła wymiar jej czasu pracy jako cały etat. Z kolei aneksem do umowy o pracę z dnia 01.01.2013 r pozwana podwyższyła powódce wynagrodzenie za pracę do kwoty 1.600 brutto. Z końcem stycznia 2013 roku powódka została przeniesiona do sklepu położonego przy ul. (...) w W. z uwagi na likwidację sklepu przy ul. (...).

dowód: aneks do umowy o pracę k. 3, świadectwo pracy k. 5, umowa o pracę k. 40,42, aneks do umowy o pracę k. 44,

Następnie powódka złożyła pisemne wypowiedzenie umowy o pracę z dniem 23.03.2013 roku. Wobec powyższego stosunek pracy powódki rozwiązał się z dniem 13.04.2013 roku stosownie do wystawionego przez pozwaną powódce świadectwa pracy.

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.600 złotych.

Powódka w okresie zatrudnienia u pozwanej pracowała w składzie trzyosobowym w sklepie przy ul. (...) - w systemie dwuzmianowym od poniedziałku do soboty. Pierwsza zmiana była od 7.00 do 15.00, druga zamiana od 14.00 do 22.00. Powódka pracowała od poniedziałku do soboty przez osiem godzin dziennie. Na każdej zmianie była jedna osoba z wyjątkiem pracy od 14.00 do 15.00 gdy pracowały dwie osoby. W niedziele sklep był czynny od 7.00 do 21.00. Praca w niedzielę świadczona była w systemie dwuzmianowym, pierwsza zmiana od 7.00 do 14.00 druga zmiana od 14.00 do 21.00. Grafiki sporządzone były przez kierownika sklepu, ale godziny wpisywał kierownik sklepu lub pracownik. Zdarzało się, że powódka miała 3 dni wolne w miesiącu. U pozwanej obowiązywał trzy miesięczny okres rozliczeniowy. Za okres od 01.10.2010 r do 14.04.2014 r pracodawca nie wypłacił powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem w wysokości 20.233,98 złotych brutto, w tym dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 10.116,99 złotych. Powódka ograniczyła swoje żądanie do kwoty 9.000 złotych.

dowód zaświadczenie o dochodach k. 26, zeznania świadka R. S. (1) - rozprawa z dnia 27.10.2015 r, zeznania powódki rozprawa 27.10.2015 r i z dnia 9 .06.2015 r, częściowo zeznania pozwanej rozprawa 27.10.2015 r, opinia biegłego k. 166-172, opinia uzupełniająca biegłego rozprawa 26 stycznia 2016 r,

Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy pracowników za co została ukarana mandatem przez Państwową Inspekcję Pracy w dniu 31.07.2013 roku.

bezsporne a nadto: mandat karny k. 108;

Sąd dał wiarę powołanym wyżej dokumentom, poza grafikami z k. 27-39 które uznał za niewiarygodne bowiem nie zostały one podpisane a ponadto są inne niż grafiki złożone przez powódkę na karcie 95 .

Zasadniczo wiarygodne Sąd uznał zeznania świadka R. S. (1). Zeznania te w kluczowych kwestiach są bowiem wewnętrznie spójne, logiczne i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Dotyczy to zarówno chronologii, jak i opisu przebiegu poszczególnych zdarzeń związanych z pracą powódki w soboty i niedziele.

Oceniając zeznania powódki, należy je uznać za wiarygodne w szczególności w kontekście zeznań świadka R. S. (1) który był dla powódki osobą obcą i zeznał, że widywał w sklepie powódkę również w sobotę i niedzielę w godzinach od 8.00 do 22.00, świadek nawet zeznał, że był nawet zły iż powódka pracuje w niedzielę. Wprawdzie świadek zeznał, że nie może powiedzieć czy codziennie widział powódkę mimo to kategorycznie stwierdził, że tak często widywała powódkę w pracy, że wydawało się mu, że powódka mieszkała w sklepie, świadek nie pamiętał takiego okresu aby powódki nie było w sklepie, przed południem zwykle było dwóch pracowników a po południu jeden pracownik.

Powódka zeznała, że jej praca w godzinach nadliczbowych wynikała z pracy w weekendy. Powódka zeznała, że sklep był czynny codziennie od poniedziałku do soboty w godzinach od 7.00 do 22.00, a w niedzielę od 7.00 do 21.00. Nadgodziny wynikały z pracy powódki w soboty i niedziele. Zdarzało się, że powódka miała 2-3 razy wolny dzień w miesiącu. Czas pracy był ewidencjonowany w postaci grafików, nie było list obecności.

Sąd uznał zeznania pozwanej za częściowo wiarygodne w zakresie w jakim zeznała, że powódka pracowała w soboty i niedziele. Sąd nie dał wiary pozwanej, że w zamian za pracę w soboty i niedzielę powódka miała dni wolne w tygodniu, ponieważ pozwana nie udowodniła, że faktycznie powódka odbierała dni wolne w zamian za pracę w soboty i niedziele.

Postanowieniem z dnia 9 czerwca 2015 r sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczność wyliczenia należnego a nie wypłaconego wynagrodzenia powódce w rozbiciu na poszczególne miesiące przy założeniu, że powódka pracowała w systemie dwu zmianowym w soboty w godzinach 7.00 do 22.00 a w niedzielę od 7.00 do 21.00 oraz przy założeniu że powódka wykorzystała w miesiącu 3 dni wolne od pracy przy założeniu że był trzymiesięczny okres rozliczeniowy. (k. 150).

Sąd uznał złożoną przez biegłego A. G. opinię za rzetelną. Biegły ten obliczył czas pracy powoda na podstawie wymiaru czasu pracy określonego w postanowieniu sądu.

Zgodnie z art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie obciąża stronę, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Ciężar dowodu charakteryzują dwa aspekty: podmiotowy (to, która strona w postępowaniu ma przeprowadzić dowód) i przedmiotowy (co należy udowodnić dla poparcia powołanych w procesie faktów). Każda ze stron obowiązana jest do złożenia zgodnych z prawdą wyjaśnień odnośnie do okoliczności sprawy i oświadczeń, co do twierdzeń strony przeciwnej dotyczących okoliczności faktycznych (art. 3 k.p.c. i 210 § 2 k.p.c.). Obowiązek wypowiedzenia się co do twierdzeń strony przeciwnej i przytoczenia własnych twierdzeń co do okoliczności faktycznych na poparcie swojego stanowiska ma na celu określenie kręgu okoliczności spornych i bezspornych między stronami. Tylko okoliczności sporne wymagają udowodnienia.

Sąd zważył, co następuje:

Bezsporne jest, że powódka świadczyła pracę w soboty i niedziele, strony odmiennie wskazywały czas pracy powódki w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. Pozwana twierdziła, że powódka pracowała tylko w wybrane soboty i niedziele, ale nie powodowało to przekroczenia wymiaru czasu pracy - bo otrzymywała dni wolne. Jednocześnie pozwana nie wskazywała kiedy tych dni wolnych udzieliła. Pozwana nie prowadziła także ewidencji czasu pracy do którego była prowadzenia była zobowiązana. Pozwana złożyła do akt sprawy wykazy czasu pracy które nie zostały przez nikogo podpisane, a co więcej różnią się od tych które złożyła powódka. W ocenie sądu strona pozwana nie udokumentowała czasu pracy powódki, nie wykazała również że powódce wypłaciła wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

W związku z powyższym Sąd w toku postępowania dowodowego podjął czynności zmierzające do wyjaśnienia i ustalenia czy powyższe roszczenie było zasadne, a w tym celu przeprowadził dowody z dokumentów, z zeznań świadka, a także z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości i finansów oraz dowód z przesłuchania stron.

Zgodnie z treścią art. 151 § 1 kp – pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (zarówno praca przekraczająca normę dobową jak i przeciętnie tygodniową) oraz praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy.

Natomiast art. 151¹ §1 i 2 kp stanowi – za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości 100%, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi za pracę w niedzielę lub 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. Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje także za każdą godzinę z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Odnosnie pracy w godzinach nadliczbowych w soboty i niedziele Sąd przyjął okres od 11 września 2010r. do 11 września 2013r. albowiem powódka złożyła pozew w dniu 11 września 2013 r. a pozwany podniósł zarzut przedawnienia. Zgodnie z treścią art. 291 § 1 kp – roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia w którym roszczenie stało się wymagalne. Zatem roszczenia przed 11 września 2010r. uległy przedawnieniu.

Biegły sądowy z dziedziny księgowości w swej opinii wyliczył wynagrodzenie i dodatki za godziny nadliczbowe powódki w okresie wykonywania pracy u pozwanej na kwotę 20.233,98 w tym kwotę 10.116,99 z tytułu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd uznał opinię biegłego za rzetelną i wiarygodną albowiem została ona wydana zgodnie z treścią postanowienia sądu.

Powódka pracowała u strony pozwanej w całym spornym okresie czasu w soboty, niedziele za wiedzą pracodawcy (pозwana nie kwestionowała tej okoliczności). Z uwagi na to, że powódka nie miała udzielanych dni wolnych od pracy w zamian za pracę w soboty i niedziele nie było możliwe wykonanie obowiązków pracowniczych przez powódkę w ustawowym podstawowym czasie pracy określonym w art. 129 § 1 k.p. Tymczasem pracodawca nie jest uprawniony do stałego obarczania pracownika pracą w ponadnormatywnym wymiarze. Ponadto wskazać należy, że polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane w dowolny sposób, nawet dorozumiany - wówczas gdy chodzi o pracę wykonywaną w istocie z inicjatywy pracownika, ale za wiedzą pracodawcy. W wyroku z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98 (OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343) Sąd Najwyższy stwierdził, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Podobnie przyjęto w wyroku z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99 (OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 662), zgodnie z którym warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę.

Ponadto w niniejszej sprawie istotna jest okoliczność, iż strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, jakoby powódka świadczyła pracę w wymiarze zgodnym z umową o pracę. Wbrew leżącemu po jej stronie obowiązkowi, nie prowadziła ewidencji czasu pracy za co została ukarana przez Państwową Inspekcję Pracy mandatem karnym.

Podkreślenia wymaga okoliczność, że zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracodawca miał i ma obowiązek prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego wyliczenia jego wynagrodzenia. Pracownikowi należy się bowiem wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną.

Za naruszenie obowiązku ewidencji czasu pracy trzeba uznać zarówno całkowite jego zbagatelizowanie, jak i niesystematyczne dokonywanie adnotacji, uniemożliwiające powzięcie powyższych informacji. Brak dokumentacji powoduje, że w razie sporu pracodawca ma wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi,

a tym bardziej jaki udokumentował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000/14/535).

Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r. ciężar dowodu spoczywa nie tylko na powodzie, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), ale i na pozwanym pracodawcy, który był obowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (I PKN 678/00 (OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 538).

W świetle powyższego stanowiska judykatury uznać należało, że skoro pozwana będąca pracodawcą powódki nie wywiązała się z nałożonego na niej obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 § 1 k.p.), to pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535 stwierdził, również że niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa.

Ponadto w wyroku z dnia 19 lutego 2010 r. Sąd Najwyższy II PK 217/09, LEX nr 584743 wyjaśnił, że w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c.

Zgodnie z art. 322 k.p.c., jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Sąd zatem, w oparciu o zebrany materiał dowodowy, mając na uwadze przede wszystkim jednoznaczne zeznania powódki świadka R. S. (1) częściowo pozwanej oraz w oparciu o zasady doświadczenia życiowego przyjął, iż twierdzenia powoda co do średniej liczby przepracowanych godzin nadliczbowych zasługują na uwzględnienie.

Mając na uwadze powyższe, w celu wyliczenia należnego powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty, niedziele w okresie Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości i finansów, polecając biegłemu wyliczenie wynagrodzenia przy założeniu, że powódka pracowała w systemie dwu zmianowym w soboty w godzinach 7.00 do 22.00 a w niedzielę od 7.00 do 21.00 oraz przy założeniu że powódka wykorzystała w miesiącu 3 dni wolne od pracy i przy założeniu że był trzymiesięczny okres rozliczeniowy. (k. 150).

Biegły sądowy A. G. wyliczył, iż powódka w okresie od 01.10.2010 r do 13.04.2013 r przepracowała u strony pozwanej w wymiarze nadliczbowym 1163 związku z czym należy jej się z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie w kwocie 20.233,98 zł brutto stawka godzinowa 268.76x 1163 nadgodziny x 10116,99 dodatek 100% = 20233,98 złotych).

W ocenie Sądu sporządzona w sprawie opinia biegłego sądowego jest rzetelna i merytorycznie uzasadniona. Sąd rozważył jej wiarygodność i moc dowodową na podstawie własnego przekonania, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, uwzględniając pozostały materiał dowodowy. Zdaniem Sądu także opinia uzupełniająca charakteryzuje się kompleksowością i w sposób wyczerpujący daje odpowiedź na skierowane do biegłego pytania. Ponadto istotne znaczenia przy ocenie opinii ma doświadczenie biegłego. Uwzględniając te czynniki stwierdzić należy, że wartość dowodowa obu opinii jest pełna, bowiem zostały one opracowane zgodnie ze wskazaniem wiedzy i doświadczenia zawodowego. W trakcie postępowania nie ujawniły się również żadne okoliczności mogące podważyć zaufanie do wiedzy, rzetelności lub bezstronności biegłego sądowego.

Zastrzeżenia do opinii wniosła strona pozwana, która zarzuciła biegłemu sądowemu dokonanie błędnych ustaleń w zakresie obliczenia dodatku za pracę w soboty, niedzielę i przyjęcie, iż biegły sporządził opinię w oparciu o tezę dowodową określoną w postanowieniu sądu. Pełnomocnika pozwanej narzucił biegłemu sposób prowadzenia obliczeń i bezpodstawne przyjęcie, nie znajdujące potwierdzenia w zebranych materiałach dowodowych iż doszło do świadczenia

przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych w soboty i niedziele. Otóż pełnomocnik strony pozwanej jest błędnie. To sąd w niniejszej sprawie zdecydował na podstawie całokształtu ustalonych okoliczności faktycznych i prawnych, a w szczególności stosując zasadę wynikającą z treści art 322 kpc w jaki sposób biegły ma sporządzić opinię. Zważyć przy tym należy, iż strona pozwana nie kwestionowała, że powódka pracowała w soboty i niedziele, jednocześnie pozwana nie była w stanie udowodnić, w jakich dniach powódka odbierała wolne za pracę w godzinach nadliczbowych. Strona pozwana, jako pracodawca nie prowadziła rzetelnie dokumentacji pracowniczej za brak, której została ukarana przez Państwową Inspekcję Pracy, a jednocześnie wymagała by pracownik w sposób precyzyjny udowodnił godziny pracy. Znamienne i mocne w swojej wymowie są zeznania świadka R. S. (1), który zeznał, że tak często widział powódkę w sklepie i nawet miał wrażenie, że powódka tam mieszkała.

Celem ustosunkowania się przez biegłego do zarzutów strony pozwanej, Sąd dopuścił dowód z opinii uzupełniającej biegłego sądowego, który podtrzymał swoją opinię w całości. W opinii uzupełniającej biegły sądowy z zakresy rachunkowości i finansów A. G. szczegółowo ustosunkował się do zarzutów strony pozwanej. Odnosząc się do pierwszego zarzutu, biegły sądowy wskazał, iż z jego ustaleń wynika, że wszystkie godziny pracy powódki w soboty i niedziele stanowiły przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy wynoszącej 40 godzin, w związku, z czym dodatek do wynagrodzenie zgodnie z art. 151⁽¹⁾ § 1 ust. 1 k.p. wynosi 100 %, co oznacza, że zarzut strony pozwanej jest niezasadny.

Następnie biegły sądowy wskazał, że zastosował do treści postanowienia sądu oraz ogólne zasady wynikające z przepisów prawa pracy, co oznacza, że powyższe uchybienia nie powinny obciążać biegłego.

W pełni należy zgodzić się ze stanowiskiem biegłego sądowego, bowiem to Sąd polecił biegłemu przyjęcie, że powódka pracowała w systemie dwu zmianowym w soboty w godzinach 7.00 do 22.00 a w niedzielę od 7.00 do 21.00 oraz przy założeniu, że powódka wykorzystwała w miesiącu 3 dni wolne w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, a to na podstawie wyżej omówionego materiału dowodowego.

Do powyższej opinii uzupełniającej strona pozwana ponownie wniosła zastrzeżenia. Wskazać jednak należy, iż strona pozwana po prostu koresponduje z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie oraz ze stanowiskiem powódki przedstawionym w sprawie i zaaprobowanym przez Sąd i w istocie jej zastrzeżenia do opinii uzupełniającej nie dotyczą wycieńczeń biegłego, lecz odnoszą się do tego, że strona pozwana nie zgadza się z tym, aby powódce, co do zasady przysługiwało jakiegokolwiek wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Jak już jednak wskazano powyżej, powódce za pracę w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta należy się wynagrodzenie oraz dodatek z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, kodeksu pracy, bowiem w zamian za pracę w tych dniach nie otrzymała ona innego dnia wolnego od pracy.

Za pracę w soboty w godzinach nadliczbowych powódce przysługiwało wynagrodzenie na podstawie art. 151¹ § 1 ust. 1 k.p., bowiem pracodawca nie jest uprawniony do stałego obarczania pracownika pracą w ponadnormatywnym wymiarze, a nie było możliwe wykonanie obowiązków pracowniczych przez powódkę w ustawowym podstawowym czasie pracy określonym w art. 129 § 1 k.p.

Z uwagi na to, że powódka ograniczyła żądanie do kwoty 9.000 złotych sąd mając na uwadze art. 321 § 1. nie mógł wyrokować, co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie powódki. W związku z powyższym orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku.

W punkcie drugim sentencji wyroku Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 1.600,00 złotych na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie, z którym 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.

W punkcie trzecim sentencji wyroku, Sąd na podstawie art. 98 §1 k.p.c. i art. 113 ust.1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz.1398) nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa łączną kwotę 1.076,48 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu W kwocie tych kosztów mieści się: kwota 450,00 zł opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia, której powódka była zwolniona z mocy ustawy (obliczonej, jako 5% od pierwotnej wartości przedmiotu sporu, tj. od kwoty 9.000 zł), kwota 1.076,48 zł tytułem kosztów sporządzenia pisemnych opinii przez biegłego sądowego. Zgodnie, bowiem z art. 83 ust. 2 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 ze zm.), Sąd w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie orzeka o poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 tej ustawy.

Ponadto w tym miejscu wyjaśnić należy, iż zgodnie z uchwałą SN z 5.03.2007, Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do Sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (por. uchwała SN z 5.03.2007; sygn. I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269).