

Sygn. akt VI P 342/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2017r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Elżbieta Piekos – Doroszevska, Teresa Radomska

Protokolant: stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 30 października 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa P. O.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie, wynagrodzenie,

I. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powoda P. O. następujące kwoty

- kwotę 2.464 zł (dwa tysiące czterysta sześćdziesiąt cztery złote) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 17 czerwca 2016r. do dnia zapłaty;

- kwotę 3.206,23 zł (trzy tysiące dwieście sześć złotych dwadzieścia trzy grosze) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za kwiecień 2016r., wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 czerwca 2016r. do dnia zapłaty ;

- kwotę 2.956,80zł (dwa tysiące dziewięćset pięćdziesiąt sześć złotych osiemdziesiąt groszy) brutto tytułem wynagrodzenia za maj 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 czerwca 2016r. do dnia zapłaty

- kwotę 606,80 zł (sześćset sześć złotych osiemdziesiąt groszy) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwietniu 2016r., wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 czerwca 2016r. do dnia zapłaty ;

- kwotę 639,10 zł (sześćset trzydzieści dziewięć złotych dziesięć groszy) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w maju 2016r., wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 czerwca 2016r. do dnia zapłaty;

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie

III. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powoda P. O. kwotę 1584 zł (jeden tysiąc pięćset osiemdziesiąt cztery złote) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 494 zł (czterysta dziewięćdziesiąt cztery złote) tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4928 zł (cztery tysiące dziewięćset dwadzieścia osiem złotych)

Sygn. akt VI P 342/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 1 czerwca 2016r. powód wniósł przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. o odszkodowanie w wysokości 2464 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 2 czerwca 2016r. z tytułu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, 3728 zł tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2016r. oraz 4928 zł za maj 2016r. Dodatkowo domagał się również kwoty 2479 zł tytułem wynagrodzenia za nadgodziny w kwietniu i maju.

/Pozew – k. 2-5/

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

/odpowiedź na pozew – k. 34-36/

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. O. zawarł umowę o pracę z pozwaną (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G., początkowo na okres od 14 grudnia 2015r. do 31 marca 2016r. , za wynagrodzeniem 1750 zł brutto, na stanowisku brygadzysty, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Protokołem zdawczo odbiorczym przekazano mu laptop, telefon, ładowarkę, modem i aparat fotograficzny – w dniu 13 stycznia 2016r. oraz telefon w dniu 18 grudnia 2015r.

Aneksem z dnia 31 grudnia 2015r. zwiększono wysokość wynagrodzenia do kwoty 1850 zł..

Protokołem zdawczo – odbiorczym z 19 stycznia 2016r. powierzono powodowi 10 kamizelek odbłaskowych.

Z dniem 1 kwietnia 2016r. zawarto z powodem umowę o pracę na okres od 11 kwietnia 2006r. do dnia 30 czerwca 2016r., za wynagrodzeniem 4928 zł brutto w pełnym wymiarze czasu pracy, stanowiska nie określono, ale prace powód wykonywał tak samo..

Dowód: - umowa k. 1 cz. B akt osobowych powoda, protokół zdawczo odbiorczy k. 3 i 4 cz. B akt osobowych powoda, aneks k. 14 cz. B akt osobowych powoda, umowa k. 17 cz. B akt osobowych powoda, zeznania powoda k. 62-63, 00:05:10-00:33:38

Powód pracował w podstawowym systemie czasu pracy 8 godzin dziennie, 40 godzin w tygodniu.

Pora nocna wyznaczona była na godziny 22-6.. Wynagrodzenie płatne było do dnia 10-teg następnego miesiąca.

Praca była wykonywana na terenie budowy (modernizacji) centrum handlowego (...) w G.. Powód był brygadzystą, nadzorował prace zespołu, który był na tej samej zmianie, co on. Na budowie był też zatrudniony R. K. który także nadzorował pracowników na swojej zmianie. Powód zajmował się też kwestią zaopatrzenia w potrzebne materiały budowlane.

Pracownicy podpisywali listy obecności, na których zapisywane były godziny ich pracy, było to przekazywane prezesowi M..

Dowód: - informacja k. 11 cz. B akt osobowych powoda, zeznania powoda k. 62-63, 00:05:10-00:33:38, k. 148-149, 00:05:15-00:32:19, zeznania świadka R. K. k. 102-105, 00:06:51-00:55:29

Strony zawarły umowę o indywidualnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie.

Umowa dotyczyła mienia powierzonego mu protokołem zdawczo odbiorczym, z dnia 14 grudnia 2015r., z tym, że wbrew treści umowy takiego powierzenia mienia, ani protokołu to stwierdzającego, z dnia 14 grudnia 2015r., nie było.

Umowa dotyczyć miała także innego mienia, powierzonego przez pracodawcę z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się w czasie trwania umowy, jednakże nigdy nie sporządzono protokołów, które by obejmowały odpowiedzialność materialną za sprzęt budowlany. Ponadto sprzęt ten nie był w wyłącznej pieczy danej osoby, a stosowany w różnych, naprzemiennie pracujących zespołach.

Dowód: - umowa o odpowiedzialności materialnej k. 12 cz. B akt osobowych powoda, zeznania świadka R. K. k. 102-105, 00:06:51-00:55:29, zeznania powoda k. 62-63, 00:05:10-00:33:38, k. 148-149, 00:05:15-00:32:19

W marcu doszło do zaginięcia dwóch głowic automatycznych marki R., o łącznej wartości 14.000 zł, w okresie między 5 a 7 marca.

Był to weekend, w czasie którego powód nie pracował. Powód pracował tylko na rannej zmianie w piątek 4tego marca. Następnie trwały prace weekendowe, którymi zarządzał R. K. Powód przyszedł do pracy w poniedziałek 7go marca rano i okazało się, iż nie ma owych głowic. R. K. zgłosił ich zaginięcie.

Maszyna, do której częścią były te głowice, stała na I piętrze centrum, na placu budowy. Maszyna ważyła około 180-200 kg i nie było łatwo ją przenieść, głowice to były części które można było odkręcić. Pracownicy po skończonej pracy odkręcali je i ukrywali pod maszyną. Oprócz firmy (...), było tam wiele innych firm podwykonawczych.

Na terenie budowy był bałagan, który powód zastał jak przyszedł do pracy. Ginęły różne rzeczy, m.in. firma nie mogła się doszukać niemalże połowy rusztowania; ginęły drobniejsze sprzęty.

Pracownicy zgłaszali, by przy maszynie, na terenie budowy, postawić zamkniętą skrzynię na narzędzia, ale pracodawca jej nie dostarczał, każąc sprzęty wyносить poza teren prac, poza galerię, do kontenera socjalnego na zewnątrz. Z tego kontenera jednak też ginęły rzeczy i pracownicy sprzętu tam nie wynosili. Była duża rotacja pracowników w C..

Kradzież głowic została zgłoszona na policję, zaraz po zauważeniu braku głowic 7-go marca. 18 kwietnia 2016r. umorzono dochodzenie z powodu niewykrycia sprawców.

Dopiero po kradzieży głowic zainstalowano kontenery na sprzęt.

Już w marcu, po zniknięciu głowic, była rozmowa powoda, R. K., prezesa M. i jego brata oraz matki, na temat tego, iż powód i R. K. powinni spłacić te ukradzione sprzęty. Przy wypłacie wynagrodzenia za marzec, około 10 kwietnia, prezes spółki powiedział powodowi i R. K., iż mają między sobą ustalić, jak podzielą między sobą obowiązek zwrotu pieniędzy za ukradzione głowice.

Dowód: - maile w sprawie rusztowania k. 18-21, postanowienie o umorzeniu dochodzenia k. 45, zeznania powoda k. 62-63, 00:05:10-00:33:38, k. 148-149, 00:05:15-00:32:19, zeznania świadka R. K. k. 102-105, 00:06:51-00:55:29, zeznanie świadka B. K. k. 105-106, 00:55:48-01:08:31, zeznania świadka R. D. k. 106-107, 01:10:25-01:31:51

Powód pobrał zaliczki na poczet materiałów niezbędnych do pracy w formie gotówkowej w dniach 21 grudnia 2015, -800 zł, 150 zł (bez daty), 500 zł dnia 21 grudnia 2015r., 200 zł dnia 11 stycznia 2016r. 13 stycznia 2016- 100 zł... 20 stycznia 200 zł.

Powód otrzymał także zaliczki na konto – 400, 1500, 300 i 100 w lutym 2016r. (otrzymał też w tym miesiącu wynagrodzenie netto 2500). W marcu powód otrzymał wynagrodzenie w wysokości 3500 zł netto, do tego zaliczki na kwoty 150, dwa razy po 200 i 640 zł.

W kwietniu 11tego wypłacono powodowi wynagrodzenie 3200 zł netto, zastrzegając w tytule, iż jest to wynagrodzenie minus zaliczka, następnie otrzymał powód zaliczkę 19 kwietnia, na 200 zł.

Powód rozliczał te zaliczki, przedkładając faktury za zakup materiałów w biurze pozwanej. Powód nie żądał potwierdzenia faktu złożenia faktur, działał w zaufaniu do pracodawcy.

Powód rozliczył wszystkie otrzymane zaliczki w ten sposób.

Dowód: - dowody wpłaty k. 47-51, przelewy k. 52-54, zeznania powoda k. 62-63, 00:05:10-00:33:38, k. 148-149, 00:05:15-00:32:19, zeznania świadka R. K. k. 102-105, 00:06:51-00:55:29, zeznania świadka R. D. k. 106-107, 01:10:25-01:31:51

W kwietniu powód pracował w nocy z dnia 7/8 kwietnia oraz 13/14 kwietnia, po 5 godzin – od 22 do 3 nad ranem.. Praca nocna wynikała z potrzeb organizacyjnych i technicznych – remont był wykonywany na terenie centrum handlowego, które w międzyczasie było otwarte i pewne prace, bardziej uciążliwe, mogły być wykonane tylko po zamknięciu centrum dla kupujących.

Dowód: - zeznania powoda k. 62-63, 00:05:10-00:33:38, k. 148-149, 00:05:15-00:32:19, zeznania świadka R. K. k. 102-105, 00:06:51-00:55:29, zeznanie świadka B. K. k. 105-106, 00:55:48-01:08:31

Za kwiecień powód otrzymał 1200 zł.

(okoliczność bezsporna)

W maju powód przepracował w nocy, w godzinach od 22giej do 3ciej 10 godzin – pięć w nocy z 2 na 3 maja oraz 5 w nocy z 13 na 14 maja.

Powód był niezdolny do pracy w dniach 9-10 maja oraz 16-23 maja. Poza tymi dniami do 14 maja 2016r. pracował w pozostałe dni robocze oraz owe wyżej wskazane dwie noce.

Za maj powód nie otrzymał żadnego wynagrodzenia.

Dowód: - zeznania powoda k. 62-63, 00:05:10-00:33:38, k. 148-149, 00:05:15-00:32:19, wydruki smsów k. 12-14, maile k. 15-17, k. 22, ZLA k. 25, k. 5 cz. C akt osobowych powoda, zeznania świadka R. K. k. 102-105, 00:06:51-00:55:29, zeznanie świadka B. K. k. 105-106, 00:55:48-01:08:31,

W dniu 16 maja 2017r. powód wysłał pozwanej, na powszechnie używany adres mailowy przedstawicieli spółki, tj. ma osobisty mail M.M.oraz na mail służbowy(...) wiadomość, w której wskazał, iż załącza wypowiedzenie z zachowaniem 14 dniowego terminu wypowiedzenia. Mail został wysłany o godzinie 00:19 dnia 16go maja. Mail zawierał załącznik opisany jako wypowiedzenie.PDF. Wypowiedzenie wskazywało, iż stosunek pracy rozwiąże się z dniem 31 maja 2016r.

O godzinie 7.31 rano w dniu 16 maja M.M.zażądał osobistego stawiennictwa powoda w firmie i o rozliczenie się z przekazanego sprzętu i urządzeń. Powód odpowiedział o 7.37, iż z powodu złego stanu zdrowia nie może się stawić i że udał się do lekarza. Powód otrzymał zwolnienie lekarskie, które przekazał R. K. w dniu 17 maja 2016r. . Obejmowało ono okres od 16 do 23 maja.

Pismem datowanym 11 maja 2016r. pozwana C. sp. o.o. rozwiązała z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu nienależytego wykonywania nadzoru nad projektem co skutkowało powstaniem szkody majątkowej po

stronie pracodawcy w kwocie 14.000 zł.. Oświadczenie wysłano pocztą dnia 16-tego maja. Powód odebrał je 18 maja 2016r.

Powód otrzymał w dniu 24 maja świadectwo pracy, które wskazywało, iż stosunek pracy powoda trwał od 14 grudnia 2015r. do dnia 11 maja 2016r..

Dowód: - oświadczenie k. 20 z zpo cz. B akt osobowych powoda, świadectwo pracy k. 23 cz. B akt osobowych powoda, mail k. 8, wypowiedzenie k. 9, wydruk smsów k. 14, ZLA k. 25, zeznania powoda k. 62-63, 00:05:10-00:33:38, k. 148-149, 00:05:15-00:32:19,

Sąd zważył co następuje:

Stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty, zeznania świadków i zeznania przedstawiciela pozwanego.

Dokumenty w zakresie, w jakim nie wzbudziły wątpliwości Sądu co do swojej prawdziwości i autentyczności, oraz nie były także kwestionowane przez strony postępowania sąd uwzględnił materiale dowodowym. Sąd oparł się tutaj w szczególności na dokumentach pochodzących z akt osobowych, na okoliczność przebiegu jego zatrudnienia.

Podstawą ustaleń były również wydruki maili i smsów powoda. Wydruki takie, na mocy art. 309 k.p.c., również stanowią materiał dowodowy. Należy zwrócić uwagę, iż nie zostały skutecznie zakwestionowane przez stronę pozwaną. Świadek K. potwierdził, że mail, na który wysłane zostało wypowiedzenie powoda, to mail używany przez prezesa, treść wydruków smsów potwierdzają zeznania świadków i powoda.

Sąd nie dał wiary listom płac przedłożonym przez pozwaną, bowiem ich analiza wskazuje, iż nie polegają na prawdzie. Wskazać należy, iż zeznań powoda, potwierdzonych przez świadków wynika, iż w kwietniu przepracował w porze nocnej dodatkowo 10 godzin, a na liście są tylko godziny podstawowe, z minimalnego czasu pracy (168 godzin) to samo dotyczy się maja. Wskazano tu tylko 4 dni pracujące – 32godziny, podczas gdy smsy i maile ewidentnie potwierdzają, iż powód pracował w godzinach nadliczbowych w nocy z 13 na 14 maja, zaś świadek K. potwierdził, że też w majówkę była praca nocna. Tego nie ma na liście płac, w wyliczeniu godzin, co tylko dowodzi, iż lista ta nie odpowiada prawdzie i nie może być dowodem.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków R. K., B. K., R. D., jako spójne, logiczne, szczegółowe. Tworzą razem przekonującą i spójną całość.

Świadek K. potwierdził, zbieżnie z pozostałymi świadkami i powodem, stan zabezpieczeń sprzętu na budowie. Z tych zeznań wynika spójna i koherentna całość.

Z zeznań tego świadka wynika też iż pracodawca o kradzieży wiedział od razu i już w marcu obarczano powoda i świadka odpowiedzialnością za ten fakt. Świadek K. potwierdził też fakt wykonywania prac w nocy w kwietniu i w maju, potwierdzając zeznania powoda w tym zakresie.

Z zeznań tego świadka wynika też, iż pracodawca nie wypłacał wynagrodzenia za ostatni miesiąc pracy – świadek wskazał, iż w jego sytuacji tak było.

Zeznania świadka B. K. potwierdziły zarówno kwestię prac nocnych, jak i okoliczności zaginięcia głowic, faktu braku zabezpieczeń, brak skrzynek narzędziowych pozwalających zamknąć małe elementy w bezpiecznym miejscu.

Zbieżne z wyżej wskazanymi były zeznania R. D., który potwierdził również brak zabezpieczeń sprzętu, okoliczności zniknięcia głowic. Potwierdził też, iż wbrew stanowisku pozwanej prezentowanemu w toku rozprawy, pracodawca jednak prowadził listę obecności dla pracowników budowy.

Strona pozwana cofnęła wniosek o przesłuchanie K. R..

Sąd uznał zeznania powoda za wiarygodne, znajdowały potwierdzenie w zeznaniach świadków i zgromadzonych w sprawie dowodach, o czym szeroko wyżej.

Sąd pominął dowód z przesłuchania przedstawiciela pozwanego ponieważ ten, wezwany pod rygorem pominięcia dowodu z jego przesłuchania nie stawiał się na rozprawę bez stosownego usprawiedliwienia.

Pełnomocnik pozwanej przekazał tylko, iż przedstawiciela pozwanej zajęły czynności służbowe w innym mieście jednak nie wykazał tego faktu żadnym dokumentem. Wskazać należy, iż czynności służbowe nie uzasadniają nieobecności na terminie, o którym strona wiedziała od wielu miesięcy, wezwana ze znacznym uprzedzeniem, i mogła tak ułożyć sobie czynności zawodowe, by nie kolidowały z rozprawą. Odbiory to zwykłe czynności w działalności budowlanej, ich wykonanie nie usprawiedliwia nieobecności na rozprawie, tym bardziej, iż M. M., jak wynika z zeznań świadków w działalności korzysta z pomocy rodziny (np. brata). Pełnomocnik pozwanej wskazał, iż przedstawiciel pozwanej jest świadomy rygoru pominięcia zeznań, co oświadcza, iż niestawienie się na rozprawę było jego świadomą decyzją (brak było wniosku o odroczenie rozprawy – k. 147).

Przechodząc do merytorycznej oceny zasadności żądania, należy wskazać, że do rozwiązania umowy przez pracodawcę w tym trybie ustawodawca wymaga m.in. istnienia uzasadniającej je przyczyny oraz zachowania warunków formalnych - oświadczenia woli pracodawcy musi być dokonane na piśmie, wskazywać jego przyczynę oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 3 i 4 k.p.). Jednocześnie wskazane w art. 52 kp i art. 53 kp przyczyny uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowią katalog zamknięty. Przyczynami takimi są: ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Art. 52 § 2 k.p., stanowi, iż termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia wynosi jeden miesiąc od dnia dowiedzenia się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie.

Jako przyczynę wskazano – nienależyty nadzór nad projektem Rozbudowa i Przebudowa Centrum Handlowego (...), co skutkowało powstaniem szkody w kwocie 14.000 zł.

Warto podkreślić, iż nienależyty nadzór zarzucano powodowi i R. K., jak wynika z zeznań tego świadka, już w marcu i zobowiązywano ich do przyjęcia odpowiedzialności za zaginięcie sprzętów i spłacenie straty. Ponadto, jak zeznał powód, także i w kwietniu, przy wypłacie około 10tego, mówiono im, że mają przyjąć na siebie odpowiedzialność za tą stratę i między sobą ustalić, kto ile spłaca.

Wszystko to wskazuje, iż pracodawca od dawna, od dwóch miesięcy wiedział o stracie, o fakcie poniesienia szkody już od początku marca. Skoro zarzutem jest nienależyty nadzór, to kwestia tego, kiedy umorzono postępowanie karne w sprawie kradzieży nie ma znaczenia – to postępowanie ustala tylko sprawców kradzieży, nie ma żadnego przełożenia na kwestię ewentualnego nienależytego nadzoru, który by tę kradzież umożliwił.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy jest złożone pracownikowi wówczas, gdy doszło do niego w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z treścią oświadczenia, nie zaś z chwilą przygotowania pisma zawierającego to oświadczenie (wyr. SN z 20.8.1984 r., I PRN 111/84, OSNC 1985, Nr 4, poz. 57). Jeśli wypowiedzenie lub oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przesyłane jest pocztą do pracownika, wywołuje skutki z chwilą doręczenia przesyłki (teza 38 komentarza do art. 30 k.p. I. Jaroszewskiej – Ignatowskiej w: Kodeks pracy. Komentarz, pod red. K. Walczaka (Legalis 2017))

Zatem należy zauważyć, iż rozwiązanie stosunku pracy, co nastąpiło dopiero 18 maja (zgodnie z zasadami teorii doręczenia obowiązującej w prawie cywilnym w związku z oświadczeniami woli, oraz orzecznictwem SN w zakresie

daty skutecznego złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy) – jest to data doręczenia pisma z rozwiązaniem stosunku pracy powodowi (vide: zpo w aktach osobowych powoda).

Dodatkowo należy też stwierdzić, iż przyczyna wskazana w oświadczeniu nie została też wykazana.

Nie można tu stosować odpowiedzialności zbiorowej. Rozwiązując stosunek pracy w trybie art. 52 k.p., należy precyzyjnie przypisać pracownikowi rodzaj ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, należy mu to udowodnić, wykazać ponad wątpliwość. Tymczasem strona pozwana nie wykazała faktu, by głowice zaginęły po tym dniu, kiedy powód pracował, innymi słowy, by to on mógł być odpowiedzialny za niezabezpieczenie ich przed kradzieżą. Powód zeznał, iż pracował w piątek. Potem były jeszcze prace weekendowe, w których on nie uczestniczył, w czasie których nikt nie zgłosił braku głowic – ergo – były. Dopiero w poniedziałek stwierdzono brak głowic. Pozwana zatem nie wykazała, by odbyło się to na zmianie powoda, ergo, by to on za to odpowiadał, że sprzęty nie zostały zabezpieczone. Pozwana bez trudu mogła ten obowiązek spełnić, posiadając – wbrew swoim twierdzeniom, ale jak wynika z zeznań powoda i świadków - listy obecności pracowników budowlanych.

Pozwana jednak nie uczyniła tego.

Zatem uznać należało, iż pozwana rozwiązała stosunek pracy z powodem z naruszeniem art. 52 k.p.

Podkreślenia wymaga, iż pozwana nie widziała podstaw do rozwiązania umowy do czasu, aż powód nie wypowiedział umowy – co jak należy przypomnieć, nastąpiło w dniu 16 maja o godz. 00:19, co oznacza, iż rano, jak prezes pozwanej przyszedł do pracy zobaczył wypowiedzenie w mailu. Natychmiast – od 7:23 próbuje ściągnąć powoda do pracy celem rozliczenia(k.23 i k. 14), a gdy to się nie udaje, bowiem powód wskazuje na niezdolność do pracy i zaświadczenie lekarskie, w dniu tym dopiero wysłane zostaje rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, mimo iż ma datę wystawienia rzekomo 11 maja – to jednak, by decyzja o rozwiązaniu umowy z powodem miała miejsce 11 maja należy wątpić, bowiem powód pracował i w te dni – 11, 12 maja, a także nawet weekend – noc z 13/14 maja, w tym czasie wymienia szereg maili i smsów z przedstawicielem pozwanego. Z tych maili nie wynika, by już wtedy pracodawca planował rozwiązać dyscyplinarnie z pracownikiem umowę – jeśli by planował, wręczyłby mu ją w czasie dnia pracy, co nie nastąpiło.

Wszystko to wskazuje, iż rozwiązanie dyscyplinarne to odwet, próba ubezskutecznienia wypowiedzenia złożonego przez powoda.

W ocenie sądu, okoliczności sprawy wskazują, iż powodowi co do zasady przysługuje odszkodowanie. Nie z art. 58 jednak, ale z art. 60 k.p.

Nie można zapomnieć, iż rozwiązanie dyscyplinarne nastąpiło w okresie wypowiedzenia umowy przez powoda.

Zgodnie z art. 60 k.p., jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy przez pracownika mailowo, jest skuteczne. Ustawodawca dla skuteczności wypowiedzenia nie wymaga od pracownika zachowania formy pisemnej. Zatem wypowiedzenie zostało złożone w poniedziałek, dnia 16 maja.

Zgodnie z art. 36 k.p., okres wypowiedzenia umowy wynosi 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy – a tak było u powoda.

Tygodnie wypowiedzenia liczy się całe – tj. od niedzieli do soboty, jako że powód wypowiedział w poniedziałek, to okres wypowiedzenia musiał trwać dodatkowo przez dwa pełne tygodnie tj do soboty 4 czerwca 2016r.

Jak stwierdził SN w wyr. z 28.6.2005 r. (III PK 44/05, OSNP 2006, Nr 9–10, poz. 147, I teza), przez użyty w art. 60 KP zwrot "w okresie wypowiedzenia" należy rozumieć czas od dokonania wypowiedzenia (złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu) do upływu okresu wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę). Tym samym SN odstąpił od poglądu wyrażonego w wyr. z 14.4.1983 r. (I PRN 32/83, OSNC 1983, Nr 12, poz. 197), o sztywnych okresach wypowiedzenia.

W najnowszym orzecznictwie SN potwierdził, że okresy wypowiedzenia nie są sztywne. Do przedłużenia okresu wypowiedzenia dochodzi z mocy przepisów o terminach wypowiedzenia, gdy pracodawca złoży oświadczenie woli w innym dniu niż sobota lub ostatni dzień miesiąca (zob. wyr. SN z 12.7.2012 r., II PK 300/11, OSNP 2013, Nr 15–16, poz. 169). W uzasadnieniu SN zwrócił uwagę, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powoduje rozpoczęcie biegu okresu wypowiedzenia z chwilą jego dojścia do drugiej strony ("z wyprzedzeniem"), a jego zakończenie – w chwili określonej w art. 30 § 2¹ KP. Do przedłużenia okresu wypowiedzenia dochodzi z mocy przepisów o terminach wypowiedzenia (które muszą być bez zastrzeżeń respektowane) w sytuacji, gdy pracodawca złoży oświadczenie woli o wypowiedzeniu wcześniej. W takiej sytuacji okres wypowiedzenia ulega wydłużeniu. Okres wypowiedzenia jest bowiem zawsze czasem, który upływa między oświadczeniem woli o wypowiedzeniu a rozwiązaniem stosunku pracy w terminie ustalonym zgodnie z prawem. Analiza orzecznictwa prowadzi do wniosku, że ze względu na moment wręczenia oświadczenia woli okres wypowiedzenia konkretnej umowy o pracę może być dłuższy niż przewiduje to KP (szerzej zob. L. Mitrus, Sytuacja pracownika, cz. 1, s. 4 i n.).

Wyliczenie odszkodowania winno nastąpić zgodnie z rozporządzeniem MPiPS z 29.05.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.).

Zgodnie z § 2 ust 1 pkt 2 rozporządzenia zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także w celu obliczenia odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 47¹, 50 § 1 i 4 oraz art. 58 i 60 Kodeksu pracy).

Upływ wypowiedzenia nastąpiłby 4 czerwca. Należy zatem policzyć dni pracujące między 18 a 4 czerwca – było to 8 dni w maju i 3 dni w czerwcu – łącznie 11.

Zgodnie zaś z zasadami wyliczania ekwiwalentu, zgodnie z rozporządzeniem MPiPS z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, w szczególności § 15-19, jako że powód miał wynagrodzenie wstawce stałej, należy ją przyjąć (4928 zł) podzielić przez wskaźnik ekwiwalentowi (21 w 2016r. i otrzymujemy stawkę dzienną 234,67 zł. Zatem za 11 dni do upływu okresu wypowiedzenia byłoby 2581,37 zł, jednakże zwrócić należy, iż tytułem odszkodowania powód domagał się 2464 zł, zatem sąd związany granicami żądania zgodnie z art. 321 k.p.c., mógł orzec o odszkodowaniu do tej wysokości.

O odsetkach od odszkodowania sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie. Pozwany w opóźnieniu pozostaje od dnia następnego po doręczeniu odpisu pozwu (k. 33) – zatem od dnia 17 czerwca 2016r. sąd zasądził odsetki ustawowe za opóźnienie.

Sąd oddalił powództwo w zakresie żądanych odsetek od dnia 2 czerwca 2016r., przyjmując jednocześnie w oparciu o art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jako datę początkową prawa do odsetek datę następnego dnia po doręczeniu pozwu i pisma procesowego rozszerzającego powództwo pozwanemu. Należało tu uwzględnić stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale z dnia 06 marca 2003 roku, sygn. akt III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74, zgodnie z którym ustawowe odszkodowanie, przysługujące pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę staje się

wymagalne z chwilą wezwania do zapłaty (art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) to jest najpóźniej w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.

W zakresie roszczenia powoda o zapłatę wynagrodzenia, okazało się ono zasadne, jakkolwiek jedynie w części.

Powód wykonywał pracę w kwietniu, co wynika z jego zeznań i zeznań świadków. Nie kwestionował tego faktu też pozwana, przedstawiając listę płac, w której przyjęto 160 godzin przepracowanych i 1 dzień urlopu. W tym zakresie zatem wykonywanie przez powoda pracy nie było kwestionowane przez stronę pozwaną.

Powód powinien zatem, zgodnie z art. 80 k.p. otrzymać wynagrodzenie za wykonaną pracę, oraz powinien otrzymać wynagrodzenie za dzień urlopu (art. 152 § 1 k.p.).

Strona pozwana nie wykazała by powodowi zapłaciła za kwiecień wynagrodzenie.

Strona powodowa przyznała, iż powód otrzymał 1200 zł (k. 149 i w pozwie) za kwiecień.

Powód zatem powinien otrzymać za ten miesiąc wynagrodzenie w wysokości 4928 zł, bowiem przepracował go w pełni (mowa o wynagrodzeniu podstawowym).

Należało jednak uwzględnić ową wypłatę 1200 zł – czyli wypłatę netto. Zgodnie z kalkulatorem wynagrodzeń (np. (...)) kwota 4928 zł daje 3500,66 netto. Odjąć od tego 1200 zł i otrzymujemy kwotę 2033,66 zł netto. Kwota ta po ubruttowaniu, wynosi 3206,23 zł.

Zatem tylko taką kwotę sąd mógł zasądzić na rzecz powoda za kwiecień tytułem wynagrodzenia zasadniczego.

Na marginesie należy wskazać, iż Sąd pracy zasądza wszystkie świadczenia będące pochodną wynagrodzenia za pracę w kwotach brutto, czyli mając na uwadze, że podstawa przyjęta do tych wycień (wynagrodzenie za wykonaną pracę) uwzględnia konieczność odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (wyrok SN z 9 stycznia 2009r., II PK 117/08, uchwała SN z 7 sierpnia 2001r. III ZP 13/01).

Sąd zasądził odsetki od wynagrodzenia za kwiecień zgodnie z cytowanymi wyżej przepisami, z tym, że ograniczony był zakresem żądania – art. 321 k.p.c., zatem od dnia 2 czerwca 2016r..

Analogicznie należało wyliczyć wynagrodzenie za maj.

Należy jednak zauważyć, iż tu powód był niezdolny do pracy i należało mu się wynagrodzenie za choroby. Do tego powód przepracował jedynie część miesiąca.

W maju powód nie przepracował z powodu wcześniejszego rozwiązania umowy 8 dni z 20 (8 dni pracujących przypadało po 18 maja) zatem zgodnie z § 12 rozporządzenia w sprawie sposobu ustalania..., należało wyliczyć $\frac{8}{20} \times 4928$ zł, co daje 1971,20 zł..

Oprócz tego należało wyliczyć wynagrodzenie chorobowe zgodnie z art. 92 k.p., czyli przy zastosowaniu zasad stosowanych przy obliczaniu zasiłku chorobowego.

Tu od wynagrodzenia podstawowego należy odliczyć składki – tj. 13,71 i otrzymujemy 4252,37 zł. kwotę tą dzielimy na 30 dni, mnożymy x 5 dni ZLA (9,10 oraz 16, 117, 18 maja) i x 80%. Otrzymujemy kwotę 566,98 zł. brutto.

Aby otrzymać wynagrodzenie za pracę zgodnie z zasadami § 11 i 12 cytowanego rozporządzenia w sprawie sposobu ustalania..., od kwoty wynagrodzenia miesięcznego odejmujemy nie choroby część za chorobę oraz odejmujemy część nieprzepracowaną z innych przyczyni dodajemy część za chorobę. Otrzymujemy wynagrodzenie 2956,98 zł brutto. Taką też kwotę sąd zasądził, z tym że odsetki należało liczyć od 11 czerwca 2016r., bowiem wynagrodzenie powoda było płatne do 10-tego następnego miesiąca, zatem opóźnienie nastąpiło dopiero 11 czerwca 2016r.

W ocenie sądu nie można przyjąć argumentacji pozwanej spółki, iż potrąciła zaliczki, z których powód się nie rozliczył.

Twierdzenie to jest niewiarygodne. Podkreślenia wymaga, iż strona pozwana przedstawiła zaliczki z okresu całego zatrudnienia, od grudnia do kwietnia. Nie wskazała konkretnie jaka część tych zaliczek została rozliczona a jaka nie, co już budzi wątpliwości co do wiarygodności twierdzenia strony. Należy zwrócić uwagę, iż polecenia przelewu wynika, iż choćby jedną zaliczkę potrącono już wcześniej z wynagrodzenia (k. 54 – wynagrodzenie za marzec). Strona pozwana zatem zajęła stanowisko jakoby żadne zaliczki nie zostały przez powoda rozliczone. Nie można się z tym zgodzić. Strona pozwana chciała wykorzystać fakt, iż powód rozliczał się z zaliczek przedstawiając faktury na zakup materiałów, na jaki zużył pieniądze z zaliczek i nie dokumentując tego faktu (nie żądając pokwitowania odbioru faktur). Tymczasem z zeznań świadka wynikało, iż powód tak się rozliczał, tak też zeznał powód. Powód działał w zaufaniu do pracodawcy, iż ten nie będzie wypierał się faktu otrzymania faktury w rozliczeniu.

W ocenie sądu nie jest wiarygodne, by powód nie rozliczył się z przedstawionych zaliczek.

Nierozliczenie się z zaliczek to przecież przewłaszczenie pieniędzy powierzonych, biorąc pod uwagę kwoty przekazane – wręcz przestępstwo, nie wykroczenie.

W ocenie sądu w sytuacji, gdy pracownik pracodawcę de facto okrada (nie rozliczając się z zaliczek) żadną miarą nie zawarłby z nim ów pracodawca umowy na kolejny okres, nie mówiąc, już o tym, że by wystąpił o zwrot zaliczki do sądu, oraz zawiadomił o przestępstwie.

Tego tu nie ma.

Pozwana w dniu 1 kwietnia 2016 zawiera z powodem umowę o prace na kolejny okres, mimo rzekomo nierozliczonych zaliczek. Jeszcze raz podkreślić należy, iż jest całkowicie niewiarygodne, sprzeczne z logiką i doświadczeniem życiowym, by zawierać umowę o pracę z pracownikiem, który nie rozliczył się z kilku tysięcy zaliczki.

Co więcej, należy zauważyć, iż k. 54 wskazuje, że pracodawca, gdy zaliczka nie była w pełni rozliczona na dzień wypłaty wynagrodzenia, potrąca ją z wypłaty. Zgodnie z przepisami zresztą. Z tym, że nie może ujść uwadze, iż w dniu 11 kwietnia 2016r. potrąca się powodowi tylko 300 zł zaliczki – zatem uznać należy, iż tylko ta kwota nie była do tej pory rozliczona z faktur. Gdyby bowiem rozliczenia wymagała większa kwota, nie było przeszkód by ją potrącić – nie osiągnięto granicy potrącenia z art. 87 k.p.

Po 11 kwietnia powód wziął zaliczkę tylko 200 zł i brak jest jakichkolwiek podstaw, by nie wierzyć mu, iż rozliczył się z tego przedkładając fakturę, jak robił dotychczas. Strona pozwana nie przedstawiła żadnych wniosków dowodowych na tę okoliczność. A jej twierdzenia z odpowiedzi na pozew nie mogą się ostać w świetle logicznej analizy materiału dowodowego i braku zeznań przedstawiciela..

W dalszej kolejności sad orzekł o wynagrodzeniu za prace w godzinach nadliczbowych powoda.

Odnosząc się do roszczenia powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wskazać należy, iż zgodnie z § 8 ust. 1 zd. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 1996r., Nr 62, poz. 286 ze zm.) pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy.

Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (§ 8a rozporządzenia).

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, iż pozwany uchybił obowiązkowi w zakresie prowadzenia rzetelnej dokumentacji dotyczącej ewidencji czasu pracy każdego pracownika o jakim mowa w § 8 ust. 1 zd. 1 jak i § 8 a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika.

Ewidencja przedłożona przez pozwaną (de facto jedynie w postaci zapisów o godzinach pracy w listach płac za maj i kwiecień) nie odpowiada rzeczywistości, jest spreparowana na potrzeby tego postępowania. Nadto jest sprzeczna z zeznaniami świadków i powoda.

Niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja (wyrok SN z 7 czerwca 2011r., II PK 371/10, LEX nr 1095826). Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów - art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie (tak SN w wyroku z 9 lipca 2009r., II PK 34/09, LEX nr 527067).

Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracowników systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.).

Zgodnie natomiast z art. 151¹ k.p. pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:

1. 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz
2. 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

Dodatek w wysokości 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 100%. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa powyżej, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Dodatkowo za prace w nocy należy się dodatek – art. 151 § 8 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.

Zatem sąd, wobec braku rzetelnej ewidencji pracy ze strony pracodawcy, oparł się na zeznaniach powoda co do pracy w godzinach nadliczbowych w nocy, potwierdzonych mailami, smsami i zeznaniami świadków. I przyjął 10 godzin nadliczbowych w nocy w kwietniu oraz 10 w maju.

Były to prace przekraczające normę średniotygodniową, do tego w maju częściowo przypadająca w święto.. Dodatek za prace nocną wynosił: 1850/168 godzin nominalnego czasu pracy w kwietniu, co daje stawkę 11,01 z tego 20% to 2,02 zł. dodatek za prace nocną łącznie to 10 x 2,02 = 20,20

Wynagrodzenie powoda należało dalej obliczyć następująco:

Wynagrodzenie podstawowe: 4928: 168 = 29,33 stawki godzinowej x 10 godzin, do tego 29,33 x 100 % x 10 nadgodzin dodatku.

Wynagrodzenie zatem za prace dodatkową powoda w kwietniu do 606,80 zł.

W maju stawka godzinowa wynosiła 30,80 zł (4928: 160 godzin nominalnych). Analogiczne wyliczenia jak przy kwietniu dały tu 639,10 zł brutto.

Takie też kwoty sąd zasądził powodowi w wyroku w punkcie I z odsetkami obliczonymi tak jak przyjęto przy wynagrodzeniu za dany miesiąc.

Pozwany prowadził ewidencję czasu pracy powoda nierzetelnie, nie odpowiadającą rzeczywistej ilości przepracowanych godzin.

Zaniedbania w tym względzie obciążają pracodawcę. Przypomnieć w tym miejscu należy również, iż obowiązek ewidencjonowania czasu pracy, w tym pracy w godzinach nadliczbowych jest obowiązkiem pracodawcy, a nie pracownika (art. 149 § 1 k.p.). Jeżeli pracodawca narusza obowiązek dotyczący prowadzenia dokumentacji związanej z czasem pracy pracownika to musi ponieść konsekwencje tego stanu rzeczy, choćby w zakresie ciężaru dowodu.

Zgodnie, zatem z regułą wyrażoną w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. na pozwanym spoczywał w przedmiotowej sprawie ciężar udowodnienia, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych. Przyjęcie innego stosowania reguły ciężaru dowodu byłoby nielogiczne i powodowałoby nieuzasadnione negatywne konsekwencje dla pracownika. Powód zgodnie ze swoją wiedzą przedstawił godziny, w jakich pracował. Fakt pracy powoda w godzinach nadliczbowych potwierdzili świadkowie.

W punkcie II wyroku sąd oddalił powództwo częściowo co do wysokości wynagrodzenia, w zakresie, w jakim żądanie wychodziło ponad to, co zdaniem sądu jest należne i w zakresie odsetek za okresy sprzed dnia wymagalności, o czym było wyżej.

Sąd rozstrzygnął o kosztach procesu pomiędzy powodem a pozwaną na podstawie art. 108 kpc i art. 100 kpc, zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu. Stosownie do powołanego przepisu art. 100 kpc w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. W niniejszej sprawie powód w stosunku do pozwanej wygrał w 72 % (powód domagał się de facto 13599 zł _ 2464 odszkodowania: 3728 tytułem wynagrodzenia za kwiecień, 4928 za maj, oraz 2479 tytułem wynagrodzenia za nadgodziny).

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego jest wyznaczona w § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 poz 1800), czyli 3600 zł (w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu).

Nie stosuje się tu odrębnej stawki dla roszczenia o odszkodowanie bowiem orzecznictwo SN, wskazujące możliwość zastosowania stawki z § 9 ust. 1 pkt. 1 wskazuje, że jest to możliwe tylko w przypadku, gdy odszkodowanie to występuje alternatywnie z żądaniem przywrócenia do pracy, a tak nie jest w art. 60 (por. uzasadnienia w uchwale 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011r., I PZP 6/10, (Biul.SN 2011/2/18). Powołać się również należy na treść uchwały SN z dnia 7 sierpnia 2002 roku, sygn. akt III PZP 15/2002 (OSNP 2003/12/285) postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010r., II PZ 20/10, LEX nr 621336).

Powodowi należne są koszty 3600 x 72 % czyli 2592. Pozwanej – 3600 x 28 % czyli 1008.

W przypadku stosunkowego rozdzielenia kosztów (art. 100 k.p.c.), sąd winien najpierw obliczyć koszty każdej strony, ustalić jakie kwoty strony winny sobie zwrócić wzajemnie i wreszcie zasądzić wynikłą stąd różnicę (tak postanowienie SN z 16 sierpnia 1966r., I CR 81/66, LEX nr 6023). 2592 – 1008 daje 1584 dla powoda. Taką kwotę sąd zasądził w punkcie III.

W pkt IV Sąd na podstawie art. 113, 97, 96, 35, 13 ustawy o kosztach sądowych i art. 98 kpc nakazał pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa w zakresie, w jakim przegrał sprawę, od których uiszczenia był zwolniony powód

– sąd zasądził 9.872,93 zł tytułem zgłoszonych roszczeń – zatem opłata (5 %) wyniosła, po zaokrągleniu zgodnie z art. 21 ustawy, 494 zł. tj. kwoty zł tytułem opłaty od pozwu ($zł \times 5 \% = zł$).

Sąd w pkt V na podstawie art. 477 ze zn. 2 § 1 kpc nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1miesięcznego wynagrodzenia pracownika wynikającego z umowy o pracę..