

Sygn. akt IV P 262/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 kwietnia 2016 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący **SSR Magdalena Piątkowska**

Ławnicy: R. P., J. W.

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 kwietnia 2016 roku w Ś.

sprawy z powództwa **I. M.**

przeciwko Dr. (...) Spółka z o.o. w G.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

I powództwa oddała;

II zasądza od powódki I. M. na rzecz strony pozwanej Dr.

(...) Spółka z o.o. w G. kwotę 3.016,07 zł tytułem zwrotu

kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 grudnia 2014 roku powódka I. M. wystąpiła przeciwko pozwanemu Dr. (...) Sp. z o.o. w G. o uznanie, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest bezskuteczne. W uzasadnieniu zgłoszonego żądania powódka podniosła, że od dnia (...) roku pozostawała na zwolnieniu lekarskim, o czym poinformował pracodawcę. Przebywając na zwolnieniu lekarskim otrzymała polecenie służbowe przekazania pracodawcy narzędzi pracy. W dniu (...) roku zgłosiła mailem gotowość do podjęcia pracy. W tym samym dniu została telefonicznie poinformowana przez H. J., że umowa o pracę została jej wypowiedziana. W dniu (...) roku skierowana została wbrew woli na urlop wypoczynkowy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, że pozwana w dniu (...) roku wręczyła osobiście powódce wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka po zaznajomieniu się z dokumentem wypowiedzenia po kilku minutach opuściła hurtownię i więcej nie wróciła. Ponadto wypowiedzenia dokonano w czasie pracy powódki, zanim uzyskała zwolnienie lekarskie.

W dniu (...) roku powódka wniosła do tutejszego sądu kolejny pozew, w którym domagała się zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych w okresie od stycznia 2012 roku do września 2014 roku w kwocie 6.776 zł wraz z ustawowymi odsetkami. W uzasadnieniu żądania podała, że wykonywana przez nią praca nie była możliwa do wykonania w ciągu 8 godzin, a dojazd do domu zajmował jej kolejną godzinę. Powódka podniosła, że w każdym miesiącu przepracowała około 11 nadgodzin.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podniósł, że pozwany w dniu (...) roku wręczył powódce za pośrednictwem pracownicy S. S. wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka po zaznajomieniu się z dokumentem wypowiedzenia po kilku minutach opuściła hurtownię i nie wróciła. Powódka w żadnym momencie spotkania z S. C. nie poinformowała jej o tym, że przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Pozwany podniósł, że powódka pracowała w systemie zadaniowego czasu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy i w związku z tym jej roszczenie o wypłatę wynagrodzenia z tytułu nadgodzin jest bezzasadne. Powódka nigdy nie zgłaszała uwag odnośnie systemu czasu pracy ani też przekroczenia norm czasu pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka I. M. zatrudniona była u pozwanego Dr. (...) Spółka z o.o. w G. na czas nieokreślony od dnia (...) w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Młodszego Przedstawiciela Handlowego. Norma dobową i tygodniową czasu pracy była zadaniowa.

Powódka samodzielnie planowała czas pracy, wpisując trasy i godziny pracy w systemie mobilnym, który rejestrował czas pracy od pierwszej do ostatniej wizyty u klienta. W okresie od (...) czas pracy powódki nie przekraczał 6 godzin dziennie.

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu;
- zestawienie czasu pracy powódki w okresie od (...). – k. 125-131;
- zeznania świadka S. S. – e protokół z dnia 12.06.2015r. i 8.07.2015r.k. 216,236;
- zeznania świadka T. M. – e protokół z dnia 7.10.2015r. – k. 269;
- zeznania świadka P. K. – e protokół z dnia 10.06.2015r. – k. 79;
- zeznania świadka D. M. (1) – k. 284-285.

Pismem z dnia 7 września 2014 roku przełożony powódki – dyrektor sprzedaży T. M. zwrócił się do Zarządu Dr. O. z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z powódką, wskazując następujące powody wypowiedzenia:

- przekroczenie kompetencji, sprzedając do sklepów detalicznych nieadekwatne ilości żelfixów, po to aby w miesiącu sierpniu zlecić ich zwrot do dystrybutora,
- w miesiącu czerwcu niesprawiedliwie pozyskała premię za sprzedaż żelfixu, tak aby podczas urlopu przełożonej dokonać zwrotu produktów do hurtowni ,
- przekroczyła swoje kompetencje w relacjach z klientami, nie konsultowała zleceń z bezpośrednim przełożonym – Regionalnym Kierownikiem Sprzedaży,
- nie wspiera sprzedaży produktów będących w ofercie Dr. O. w punktach detalicznych sieciowych w wyznaczonym obszarze działania, nie dba o odpowiednią ekspozycję, dystrybucję, poziom zapasów, eliminację braków oraz pożądany wolumen sprzedaży tych produktów.

Następnie pismem z dnia (...) roku pozwany poinformował Zarząd Związku Zawodowego (...) o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką, wskazując na powyższe powody wypowiedzenia.

W dniu (...) roku (...) wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z powódką.

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu;
- faktury VAT k. 227-232;
- zeznania świadka T. M. – e protokół z dnia 7.10.2015r. – k. 269.

W dniu (...) roku S. S. (...) Kierownik Sprzedaży skontaktowała się z powódką i umówiła się z nią na spotkanie następnego dnia w hurtowni (...) w Ś. o godzinie 9.30.

W dniu (...) roku powódka rozpoczęła pracę o 7.30. Około godziny 9.45 przyjechała do Ś. na umówione spotkanie. Podczas rozmowy z powódką, S. S. poinformowała ją, że ma dla niej wypowiedzenie umowy o pracę, jednocześnie odczytując jej treść wypowiedzenia. Powódka oświadczyła, że nie zgadza się z tym. Po chwili stwierdziła, że źle się czuje, po czym wyszła z hurtowni i odjechała. S. S. kilkakrotnie próbowała nawiązać z powódką kontakt telefoniczny, jednakże I. M. wyłączyła telefon.

W tym samym dniu około godziny 10.05 powódka udała się do przychodni lekarskiej w P., uskarżając się na bóle kręgosłupa. Z uwagi na nieobecność lekarza, powódkę przekierowano do (...) Ośrodka (...) w L.. Podczas wizyty lekarskiej I. M. twierdziła, że z uwagi na silny ból nie była w stanie pojechać do pracy. Lekarz chorób wewnętrznych M. W. wystawiła powódce zwolnienie lekarskie od (...)

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu;
- Zapis na płycie DVD z kamery monitoringu przemysłowego k. 64;
- pismo (...) Ośrodka (...) w L. z dnia (...). k. 181;
 - zeznania świadka S. S. – e protokół z dnia 12.06.2015r. i 8.07.2015r.k. 216,236;
 - zeznania świadka J. K. – e protokół z dnia 12.06.2015r. k. 216;
 - zeznania świadka M. W. – e protokół z dnia 12.06.2015r. k. 216;
 - zeznania świadka D. M. (2) – e protokół z dnia 7.10.2015r. k. 269;
 - częściowo zeznania powódki I. M. – e protokół z dnia 27.01.2016r. k. 319.

W dniu (...)roku S. S. poleciła powódce zwrócić w trybie natychmiastowym samochód służbowy oraz telefon.

Dowód:

- zeznania świadka S. S. – e protokół z dnia 12.06.2015r. i 8.07.2015r.k. 216,236;
- maile z dnia (...). – k. 19,20.

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu powództwa I. M. nie zasługiwały na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków M. W., S. S., J. K., D. M. (2), T. M., D. M. (1), częściowo o zeznania powódki, jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy oraz zapis na płycie DVD z kamery monitoringu przemysłowego z dnia (...)

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki oraz łączących strony umów stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów, były one nie tylko spójnie wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą tworząc logiczną całość.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie w jakim twierdziła, że w dniu (...) roku nie wręczono jej wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem nie znalazły one potwierdzenia w zgromadzonym w niniejszej sprawie materiale dowodowym.

Odnosząc się do roszczenia powódki o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, należy w tym miejscu odnieść się do treści art. 45 § 1 k. p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności (wyrok Sądu Najwyższego z 18.04.2001 r., I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z 10.5.2000 r., I PKN 641/99, OSNP Nr 20/2001, poz. 618). W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Powszechnie przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana i należy ją podać pracownikowi w taki sposób, by miał możliwość obrony przed stawianymi mu zarzutami.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/2000 Prawo Pracy (...) str. 34, wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione wypowiedzanie umów przez pracodawcę. Musi być ono bowiem oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia - w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy - powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Okoliczności przemawiające za ochroną pracownika uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy, oraz stosujących się do poleceń przełożonych.

Na gruncie niniejszej sprawy pracodawca wskazał jako przyczyny wypowiedzenia: przekroczenie kompetencji, sprzedając do sklepów detalicznych nieadekwatne ilości zlefixów, po to aby w miesiącu sierpniu zlecić ich zwrot do dystrybutora, niesprawiedliwe pozyskanie premii w miesiącu czerwcu za sprzedaż zlefixu, tak aby podczas urlopu przełożonej dokonać zwrotu produktów do hurtowni, przekroczenie kompetencji w relacjach z klientami, nie konsultowanie zleceń z bezpośrednim przełożonym, nie wspieranie sprzedaży produktów będących w ofercie Dr.

O. w punktach detalicznych sieciowych w wyznaczonym obszarze działania, nie dbanie o odpowiednią ekspozycję, dystrybucję, poziom zapasów, eliminację braków oraz pożądaną wolumen sprzedaży tych produktów.

Podkreślenia wymaga, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem należy do czynności prawnych jednostronnych, polegających na tym, że każda ze stron poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli doprowadzić może do ustania stosunku pracy. Zgoda drugiej strony na wypowiedzenie umowy o pracę nie ma tu żadnego znaczenia. Oświadczenie woli (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.) o wypowiedzeniu umowy o pracę uznaje się za złożone z chwilą, gdy doszło do stron w taki sposób, że każda z nich mogła zapoznać się z jego treścią (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1980 r., I PRN 109/80 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84), a co za tym idzie wskazane oświadczenie musi być sporządzone na piśmie.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy wynika, iż powódce wręczono w dniu (...) roku około godziny 9.45 wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Świadek S. S. potwierdziła, że podczas spotkania z powódką w dniu (...) roku przeczytała jej treść wypowiedzenia umowy o pracę, przy czym po zapoznaniu się z jego treścią, powódka wyszła z hurtowni. Świadek przyznała również, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce zostało przygotowane w siedzibie pozwanego w dniu (...) roku, a które kurier przywiózł następnego dnia rano. Okoliczność tą potwierdzają również akta osobowe powódki. Natomiast z zeznań świadka J. K. wynika, że w tym dniu przełożona powódki poinformowała go, że zamierza wręczyć jej wypowiedzenie umowy o pracę. W niniejszej sprawie przesłuchany został T. M. – dyrektor sprzedaży, z relacji którego wynika, że w dniu (...) roku wystąpił z wnioskiem do zarządu firmy o pilne rozwiązanie umowy o pracę z powódką z uwagi na destrukcyjny wpływ na pracę zespołu.

Przedstawione powyżej okoliczności wskazują, że powódka zapoznała się z pismem o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 12 września 2014 roku. Należy zatem uznać, że strona pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę zachowała warunki formalne w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę, a podane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny zostały wskazane w sposób wystarczająco konkretny i rzetelny.

W niniejszej sprawie nie ulega również wątpliwości, że powódka w dniu (...) roku – przed wręczeniem jej pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę – nie przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka dopiero po wręczeniu jej wypowiedzenia umowy o pracę udała się do lekarza i otrzymała zwolnienie lekarskie od tego dnia, co potwierdza materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie, w szczególności zeznania świadków M. W. i D. M. (2) oraz twierdzenia samej powódki. I. M. podnosiła wprawdzie, że zarejestrowała się telefonicznie do przychodni w P. w dniu (...) roku, jednakże okoliczności tej w żaden sposób nie wykazała.

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004r. (I PK 614/2003 oraz uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 11 marca (...). I PZP 68/92, OSNCP 1993, z. 9, poz. 140), – wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę a następnie wykazał, iż w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby nie narusza art. 41 k.p., który stanowi, iż pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W związku z powyższym Sąd uznał, że pozwany nie naruszył przepisów Kodeksu Pracy wypowiadając powódce umowę o pracę.

Skoro Sąd uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powódki było prawidłowe, nie zasługuje na uwzględnienie jej roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, w związku z czym powództwo oddalił (punkt I wyroku).

Zdaniem Sądu niezasadne jest również roszczenie powódki o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Wskazać należy, że powódka w toku prowadzonego postępowania nie przedstawiła Sądowi żadnych wiarygodnych dowodów pozwalających na ustalenie, iż obowiązki pracownicze realizowała z przekroczeniem normatywnego czasu pracy, jak również że zakres powierzonych jej zadań świadczenia pracy w takim wymiarze wymagał. Zgodnie z treścią art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Podnieść należy, iż brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczenia stron w wyjaśnianiu treści łączących strony

stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. To strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik (patrz orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPIUS 1999, Nr 20, poz.662).

W świetle powyższego to na powódce spoczywał w przedmiotowej sprawie ciężar wykazania okoliczności wskazujących na świadczenie przez nią pracy w godzinach nadliczbowych, któremu to obowiązkowi nie zadośćuczyniła.

Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, w szczególności S. S., T. M. i D. M. (1) nie wynika fakt pracy powódki w godzinach nadliczbowych. Świadkowie ci potwierdzili, że powódka miała zadaniowy czas pracy i samodzielnie planowała dzień i czas pracy. T. M. przyznał, że żaden z podległych mu pracowników – w tym powódka - nigdy nie zgłaszał, że nie jest w stanie wyrobić założonego planu. Ponadto świadek D. M. (1) podał, że w pierwszym punkcie trzeba było stawić się o godzinie 8.00, przy czym pozwany wymagał aby pracę kończyć o godzinie 16.00. Nadto jak wynika z zestawienia czasu pracy powódki w okresie od (...)czas pracy powódki nie przekraczał 6 godzin dziennie.

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

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

§ 2. Przepisu § 1 pkt 2 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia

§ 3. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

§ 4. W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona w § 3.

§ 5. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1.

Stwierdzić należy, iż w niniejszym postępowaniu na powódce spoczywał ciężar wykazania nie tylko, iż świadczyła pracę w wymiarze ponadnormatywnym, ale również, iż powyższe wynikało z potrzeb pracodawcy, jak również jego poleceń, chociażby dorozumianych. Nawet jeśli praca powódki wymagała przekroczenia norm wymiaru czasu pracy, to zdaniem sądu było to wynikiem złej organizacji i planowania czasu pracy przez powódkę, bądź też jej niewydolności i pracodawca z tego powodu nie może ponosić konsekwencji finansowych.

Na gruncie przedmiotowej sprawy na uwagę zasługuje także pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 sierpnia 2004 roku (II PK 9/2004), w którym wskazano iż pracownik dochodzący roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych winien wskazać ile, każdego dnia przepracował, aby móc skutecznie domagać się dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu. W tym zakresie nie wystarczy zatem ogólne wskazanie, że pracownik

„zwykle” pracował w nadgodzinach, bez podania konkretnych przykładów pracy, która faktycznie była wykonywana w godzinach nadliczbowych.

Mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przyjąć należało iż powódka w żaden sposób nie wykazała, aby pracodawca wydawał jej jakiegokolwiek polecenia wykonywania pracy poza obowiązującą ją normą czasu pracy w okresie wskazanym przez powódkę, czy też żeby pozostawał w świadomości, że powódka taką pracę wykonuje.

W związku z powyższym Sąd żądanie powódki dotyczące zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oddalił (punkt I wyroku).

O kosztach postępowania (punkt II wyroku) orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. § 11 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 w zw. § 6 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. nr 163 poz. 1349 ze zm.).