

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2018 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: Barbara Rybak, Janina Czech

Protokolant : Małgorzata Nazarko

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 października 2018 roku w Ś.

sprawy z powództwa **D. S.**

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ś.

o zapłatę i odszkodowanie

I. zasądza na rzecz powoda D. S. od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ś. następujące kwoty:

1) 4.005,00 zł ( cztery tysiące pięć złotych) tytułem diet z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 25 października 2018 roku do dnia zapłaty,

2) 22.498,46 zł (dwadzieścia dwa tysiące czterysta dziewięćdziesiąt osiem złotych czterdzieści sześć groszy) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 25 października 2018 roku do dnia zapłaty,

3) 1250,00 zł (jeden tysiąc dwieście pięćdziesiąt złotych) netto tytułem wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 30 listopada 2018 roku do dnia zapłaty,

4) 1300,00 zł (jeden tysiąc trzysta złotych) tytułem odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie stosunku pracy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 30 listopada 2018 roku do dnia zapłaty,

5) skapitalizowane odsetki ustawowe za opóźnienie liczone od kwoty 1.682,51zł za okres od 30 listopada 2016 roku do 12 stycznia 2017 roku,

II. umarza postępowanie co do kwoty 1.682,51 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych;

III. dalej idące powództwo oddala;

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.785,93zł tytułem kosztów postępowania;

V. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...)kwotę 2.800,87 zł tytułem kosztów opinii biegłego poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa oraz kwotę 1.453,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

## UZASADNIENIE

Powód D. S. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w Ś. następujących kwot:

9000 zł za pracę w godzinach nocnych,

po 30 zł diety za każdy dzień

2000 zł za pracę w godzinach nadliczbowych

1250 zł tytułem reszty wynagrodzenia

1300 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązania umowy o pracę.

W uzasadnieniu podniósł, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierowcy samochodu, jeździł z Polski do Czech, stawał się do pracy ok. godziny 23, ładował samochód i około godziny 24 wyjeżdżał w trasę, otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 2600 zł miesięcznie netto; nie otrzymał wynagrodzenia za nadgodziny, diety, godziny nocne. 24 X 2016 r powód otrzymał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zarzuty wskazane w tym piśmie są nieprawdziwe, gdyż powodowi zarzucono kradzież mięsa, a to magazynierzy przygotowują towar.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że zaprzecza jakoby powód wykonywał pracę w godzinach nocnych, odnośnie diet - podniosła, że powód nie sprecyzował w jakich datach miał świadczyć te wyjazdy oraz kto wydał polecenie takiego wyjazdu, zaprzeczyła jakoby powód pracował w nadgodzinach, odnośnie wynagrodzenia w kwocie 1250 zł reszty wynagrodzenia wskazała, że podstawa żądania jest niezrozumiała, natomiast odnośnie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązaniu stosunku pracy to podstawą skutecznego żądania odszkodowania jest wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę czego powód nie uczynił, ponad to rozwiązanie umowy było zasadne, gdyż stwierdzono, że powód dopuścił się kradzieży towaru. Podniosła także, że powód nie wykazał swoich roszczeń.

W piśmie z 5 lutego 2018 pozwana wskazała, że wszystkie kwoty były wypłacone jako netto, powód przyznaje, że otrzymywał co miesiąc 2.600 zł i była to kwota netto.

W piśmie z 22 marca 2018 roku strona pozwana wskazała, że nie było żadnej ustnej umowy dotyczącej wysokości wynagrodzenia, zaś powód otrzymywał 1355,69 zł netto wynagrodzenia zasadniczego (brutto 1850 zł), w wypłacanej kwocie 2600 (x 10) były zawarte wynagrodzenie zasadnicze ( (...),69 x 10), diety - 4005 zł i wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych w wysokości ok. 8000 zł, tym samym godnie z opinią biegłego strony rozliczyły się.

W toku postępowania powód modyfikował żądanie i po ostatecznym sprecyzowaniu żądania wniósł o zasądzenie kwot:

7.317,49 zł za pracę w godzinach nocnych,

4005 zł tytułem diet,

22.498,46 zł za pracę w godzinach nadliczbowych,

1250 zł tytułem niewypłaconej części wynagrodzenia za październik 2016 roku

1300 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązania umowy o pracę

wszystkie kwoty z odsetkami od 30 listopada 2016 roku, z wyjątkiem kwoty 20.498,46 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe - w tym zakresie powód wniósł o odsetki od ósmego dnia od doręczenia pisma rozszerzającego powództwo i cofnął powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia co do kwoty 1682,51 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nocnych, podtrzymując żądanie co do zasądzenia odsetek od tej kwoty od 30 listopada 2016 do 12 stycznia 2017 roku.

## ***W toku postępowania Sąd ustalił***

### ***następujący stan faktyczny:***

Powód zatrudniony był u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 16 stycznia 2016 roku do 24 października 2016 roku na stanowisku kierowcy.

Pismem z dnia 24 października 2016 roku strona pozwana rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia podając jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegających na braku dbałości o dobro zakładu pracy, dbanie o mienie pracodawcy. W dniach 10.10.2016, 13.10.2016 i 21.10.2016 pracodawca stwierdził braki w ilości 10 kg, 12 kg i 7,5 kg mięsa analogicznie do dni. W związku z tym pracodawca stracił zaufanie do pracownika.

DOWÓD: akta osobowe w załączeniu

U strony pozwanej obowiązuje Regulamin Wynagradzania dla pracowników, który określa min. zasady wynagradzania, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w godzinach nocnych, a także diety za podróż służbową (30 zł za dobę).

DOWÓD: Regulamin k. 14-17

Powód pracował jako kierowca. Pracę zaczynał około godziny 23, pobierał towar z magazynu i jechał do sklepów na terenie Czech. Wracał na bazę dopiero jak rozwiózł towar. Nie miał tras w dzień.

Powód otrzymywał co miesiąc 2.500 zł netto tytułem wynagrodzenia zasadniczego.

DOWÓD: zeznania powoda k. 36-37, płyta CD k. 38, k. 205 płyta CD k. 206

zeznania świadków A. S. k. 144, płyta CD k. 146

T. J. k. 145, płyta CD k. 146

W okresie zatrudnienia powód faktycznie przepracował (...):54 godzin, przy normie (...):00.

Tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powód powinien otrzymać łącznie 22.498,46 zł brutto, w tym:

- za styczeń 2016r - 764,86 zł
- za luty 2016r - 1603,13 zł
- za marzec 2016r - 1768,89 zł
- za kwiecień 2016r - 1301,04 zł
- za maj 2016r - 4971,64 zł
- za czerwiec 2016r - 3159,78 zł
- za lipiec 2016r - 1210,42 zł
- za sierpień 2016r - 3624,79 zł
- za wrzesień 2016r - 2191,15 zł
- za październik 2016r - 1902,78 zł.

Tytułem diet powód powinien otrzymać łącznie 4005 zł, w tym:

- za styczeń 2016r - 150 zł
- za luty 2016r - 375 zł
- za marzec 2016r - 420 zł
- za kwiecień 2016r - 375 zł
- za maj 2016r - 540 zł
- za czerwiec 2016r - 525 zł
- za lipiec 2016r - 225 zł
- za sierpień 2016r - 540 zł
- za wrzesień 2016r - 480 zł
- za październik 2016r - 375 zł.

Tytułem wynagrodzenia za godziny nocne powód powinien otrzymać łącznie 2.226,75 zł brutto, w tym:

- za styczeń 2016r - 131,45 zł
- za luty 2016r - 237,86 zł
- za marzec 2016r - 214,43 zł
- za kwiecień 2016r - 211,43 zł
- za maj 2016r - 333,00 zł
- za czerwiec 2016r - 277,50 zł
- za lipiec 2016r - 118,93 zł
- za sierpień 2016r - 290,11 zł
- za wrzesień 2016r - 227,05 zł
- za październik 2016r - 185,00 zł.

Wobec zapłaty kwoty 1682,51 zł netto strona pozwana wywiązała się z obowiązku zapłaty dodatku za pracę w godzinach nocnych.

(...): opinia biegłej z zakresu rachunkowości k. 168-187

opinia uzupełniająca k. 221- 224

zestawienie informacji o dokonanych tankowaniach k. 76-83

zestawienie faktur k. 36-132

***W tak ustalonym stanie faktycznym***

### **Sąd zważył:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o opinię biegłego z zakresu księgowości, jak również zeznania stron i dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

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

Powód wniósł o zasądzenie kwoty 1300 zł tytułem odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie stosunku pracy. Podstawę prawną tego roszczenia, stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze kp zgodnie z którym, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne (np. formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Natomiast zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. W niniejszej sprawie należało ocenić, czy przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. były konkretne, rzeczywiste i prawdziwe, które można było zakwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Powyżej cytowany artykuł określa, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika. W przedmiotowej sprawie ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej. W piśmie rozwiązującym umowę strona pozwana wskazała jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegających na braku dbałości o dobro zakładu pracy, dbanie o mienie pracodawcy; w dniach 10.10.2016, 13.10.2016 i 21.10.2016 pracodawca stwierdził braki w ilości 10 kg, 12 kg i 7,5 kg mięsa analogicznie do dni, w związku z tym pracodawca stracił zaufanie do pracownika. Wskazać należy, że w toku postępowania pracodawca powinien wykazać, że przyczyny wskazane w tym piśmie są rzeczywiste. W tym zakresie strona pozwana nie przedłożyła żadnych wniosków dowodowych, jedynie w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w tym zakresie podnosząc, że podstawą skutecznego żądania odszkodowania jest wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę czego powód nie uczynił, ponad to rozwiązanie umowy było zasadne, gdyż stwierdzono, że powód dopuścił się kradzieży towaru. Z takim stanowiskiem strony pozwanej nie można się zgodzić - powód wnosząc o zasądzenie odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie umowy o pracę odwołał się od rozwiązania umowy o pracę, nie jest tu konieczne zgłoszenie odrębnego żądania.

Skoro strona pozwana nie wykazała zasadności rozwiązania umowy o pracę należało na podstawie wyżej powołanych przepisów zasądzić na rzecz powoda odszkodowanie. Wysokość odszkodowania ustalono mając na uwadze żądanie powoda, wysokość otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia i dwutygodniowy wypowiedzenia.

Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanego kwot następujących kwot:

7.317,49 zł za pracę w godzinach nocnych,

4005 zł tytułem diet,

22.498,46 zł za pracę w godzinach nadliczbowych,

1250 zł tytułem niewypłaconej części wynagrodzenia za październik 2016 roku. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w tym zakresie, podnosząc, iż wynagrodzenie zostało zapłacone.

Bezsporne w sprawie jest, że powód był zatrudniony u pozwanego jako kierowca.

Zgodnie z art. 22 i 94 pkt. 5 oraz 78 kp za wykonaną pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, które powinno być wypłacane terminowo, zaś za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek ustalony w art. 151 kp. Natomiast pracownikowi wykonującemu prace w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za prace (art. 151<sup>8</sup> kp). Za czas podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u strony pozwanej przysługuje dieta w wysokości 30 zł za dobę (§14 ust.2 Regulaminu wynagradzania).

Pomiędzy stronami spornym pozostawało czy powodowi przysługują powyższe należności. Strona pozwana początkowo podnosiła, że powód nie wykazał zasadności swoich żądań, a następnie, że powód otrzymał należne wynagrodzenie w tym diety, dodatek z nadgodziny i za pracę w godzinach nocnych.

Podkreślić należy, że ewidencjonowanie czasu pracy pracowników jest zasadniczym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 94 pkt 9a w zw. z art. 149 k.p. Prawidłowe wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę musi się opierać na rejestracji czasu pracy przepracowanego przez pracownika. Właściwie prowadzona ewidencja czasu pracy stanowi podstawę prawidłowego obliczenia wynagrodzenia za pracę. Przedmiotem ewidencji czasu pracy powinien być czas pracy mieszczący się zarówno w ustalonym w zakładzie rozkładzie czasu pracy, jak też wynikający z doraźnych poleceń pracodawcy. Ewidencją powinna być zatem objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej, w dodatkowych dniach wolnych od pracy, a także w ramach dyżurów. W ewidencji czasu pracy powinny też być odnotowane okresy urlopów i zwolnień od pracy, a także nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż 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. Tym niemniej, jak podkreślił to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r. (sygn. II PK 317/10) kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany do prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy własnego i podległych mu pracowników nie może, dochodząc za pracę w godzinach nadliczbowych, wywodzić korzystnych dla siebie skutków, powołując się na brak takiej dokumentacji. W takiej sytuacji pracownik jest zobowiązany do zaoferowania wszystkich możliwych dowodów na okoliczność rozmiaru faktycznie świadczonej przez niego pracy, a za wystarczające nie mogą być uznane same jego twierdzenia w tym zakresie. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego. Obowiązkowi temu powód sprostał, bowiem to na wniosek powoda do akt sprawy zostały dołączone dokumenty umożliwiające biegłej sporządzenie opinii i ustalenie rzeczywistego czasu pracy powoda - zestawienie informacji o dokonanych tankowaniach zarejestrowanych na karcie powoda oraz zestawienia faktur PKN (...). Praca powoda w nadgodzinach i porze nocnej wynika także z zeznań powoda oraz świadków. Świadek A. S. zeznała, że zdarzało się, że jechała z powodem w trasę, przeważnie w piątki, bo powód był zmęczony i jechała żeby nie zasnął, potwierdziła, że pracował tylko w godzinach nocnych. Także świadek T. J. potwierdził pracę powoda w godzinach nocnych. Natomiast strona pozwana w zasadzie nie przedstawiła żadnych dowodów. Pracodawca przedłożył do akt sprawy jedynie akta osobowe i regulamin wynagradzania. Powód

składał liczne wnioski dowodowe mające wykazać rzeczywisty czas jego pracy, zaś strona pozwana ich nie przedłożyła. Wskazać należy, że to na pracodawcy spoczywa obowiązek prowadzenia prawidłowej dokumentacji i powód nie może ponosić konsekwencji przedstawienie niepełnej dokumentacji przez stronę pozwaną. Zgodnie zaś z treścią art. 233 §2 kpc sąd według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, ocenia jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu.

Mając powyższe na uwadze dla ustalenia czasu pracy powoda i wyliczenie wysokości wynagrodzenia dopuszczono dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości.

Biegła szczegółowo dokonała analizy dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy, sporządzając przy tym dokładne wyliczenia. Całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego przemawia za uznaniem opinii jako rzeczowej, spójnej i wyprowadzającej logiczne wnioski końcowe i Sąd nie dopatrywał się jakichkolwiek przyczyn dla których opinia ta miałyby utracić walor wiarygodnego dowodu w sprawie. Ponadto opinia biegłego zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, ma na celu ułatwienie sądowi należytej oceny zebranego materiału wtedy, gdy potrzebne są wiadomości specjalne. Podlega jak inne dowody ocenie według art. 233§ 1 kpc, lecz odróżniają ją szczególne kryteria oceny, które stanowią zgodność z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziom wiedzy biegłego, podstawy teoretyczne opinii, sposób motywowania oraz stopień stanowczości wyrażonych w niej wniosków. Przedmiotem opinii nie jest więc przedstawienie faktów lecz ich ocena na podstawie wiadomości specjalnych.

Podkreślić należy, że biegła sporządziła wyliczenie należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w dwóch wersjach - w pierwszej przyjmując jako stawkę zasadniczą 1850 zł brutto (1355,69 zł netto), a w drugiej – 3500 zł brutto (2505,34 zł netto). Kwestia stawki wynagrodzenia zasadniczego była sporna pomiędzy stronami. Powód od początku postępowania wskazywał, że otrzymywał kwotę 2500 zł co miesiąc jako wynagrodzenie zasadnicze. Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa, zaprzeczając twierdzeniom powoda, natomiast w toku postępowania, po sporządzeniu opinii przez biegłą, zmieniła stanowisko wskazując w pismach z 5 lutego 2018r, że wszystkie kwoty były wypłacone jako netto, powód przyznaje, że otrzymywał co miesiąc 2.600 zł i była to kwota netto, zaś w piśmie z 22 marca 2018 roku strona pozwana wskazała, że nie było żadnej ustnej umowy dotyczącej wysokości wynagrodzenia, zaś powód otrzymywał 1355,69 zł netto wynagrodzenia zasadniczego (brutto 1850 zł), w wypłacanej kwocie 2600 (x 10) były zawarte wynagrodzenie zasadnicze ( (...),69 x 10), diety - 4005 zł i wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych w wysokości ok. 8000 zł, tym samym godnie z opinią biegłego strony rozliczyły się. Wskazać należy, że tak zmienne stanowisko strony pozwanej ni zasługuje na wiarę. Podkreślić należy, że stanowisko to zmieniło się po sporządzeniu opinii przez biegłą i wtedy strona pozwana przyznała, że rzeczywiście powód otrzymywał 2600 zł netto, lecz kwota ta zawierała netto wszystkie składniki wynagrodzenia wyliczone przez biegłą. Analizując to stanowisko nie można nie zauważyć, że gdyby przyjąć, że wypłacana co miesiąc kwota 2500 zł, nie pokrywa się z wysokością łącznego wynagrodzenia wyliczonego za poszczególne miesiące przez biegłą. Nawet składniki wynagrodzenia, które nie są uzależnione od wysokości wynagrodzenia zasadniczego (diety i dodatek za godziny nocne) należne są powodowi w różnych wysokościach w poszczególnych miesiącach (diety od 150 zł do 540 zł, dodatek za pracę w godzinach nocnych od 118,93 zł do 333 zł), podobnie różne są kwoty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w poszczególnych miesiącach. Tym samym po zsumowaniu wszystkich należnych składników nie wychodzi co miesiąc równe 2500 zł netto. Ponadto z ostatecznym, stanowiskiem strony pozwanej kłóci się fakt, że 12 stycznia 2017 roku pracodawca wypłacił powodowi kwotę 1682,51 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nocnych. Skoro dodatek ten był wypłacany w kwocie 2500 zł netto miesięcznie, to po został wypłacony w styczniu 2017 roku? Podkreślić należy, że to na pracodawcy spoczywa obowiązek właściwego prowadzenia dokumentacji związanej z zatrudnieniem pracowników, w tym także dotyczących wypłaty wynagrodzenia. Obowiązkiem pracodawcy jest także prowadzenie rozliczeń, aby można było ustalić jakie kwoty pracownik otrzymał tytułem jakich należności. Strona pozwana nie przedłożyła natomiast żadnych dokumentów dotyczących wynagrodzenia wypłacanego powodowi. Skoro kwota 2500 zł netto wypłacana powodowi zawierać miała wszystkie składniki wynagrodzenia to pracodawca powinien posiadać stosowne wyliczenia. Konsekwencją nie przedłożenia prawidłowej dokumentacji jest uznanie, że powód otrzymywał 2500 zł netto wynagrodzenia zasadniczego (co wynika z zeznań powoda).

Według wyliczeń biegłej opartych na dokumentach zgromadzonych w aktach sprawy powód powinien otrzymać:

1) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 22.498,46 zł brutto, w tym:

- za styczeń 2016r - 764,86 zł
- za luty 2016r - 1603,13 zł
- za marzec 2016r - 1768,89 zł
- za kwiecień 2016r - 1301,04 zł
- za maj 2016r - 4971,64 zł
- za czerwiec 2016r - 3159,78 zł
- za lipiec 2016r - 1210,42 zł
- za sierpień 2016r - 3624,79 zł
- za wrzesień 2016r - 2191,15 zł
- za październik 2016r - 1902,78 zł.

2) tytułem diet łącznie 4005 zł, w tym:

- za styczeń 2016r - 150 zł
- za luty 2016r - 375 zł
- za marzec 2016r - 420 zł
- za kwiecień 2016r - 375 zł
- za maj 2016r - 540 zł
- za czerwiec 2016r - 525 zł
- za lipiec 2016r - 225 zł
- za sierpień 2016r - 540 zł
- za wrzesień 2016r - 480 zł
- za październik 2016r - 375 zł.

3) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych łącznie 2.226,75 zł brutto, w tym:

- za styczeń 2016r - 131,45 zł
- za luty 2016r - 237,86 zł
- za marzec 2016r - 214,43 zł
- za kwiecień 2016r - 211,43 zł
- za maj 2016r - 333,00 zł



- za czerwiec 2016r - 277,50 zł
- za lipiec 2016r - 118,93 zł
- za sierpień 2016r - 290,11 zł
- za wrzesień 2016r - 227,05 zł
- za październik 2016r - 185,00 zł.

Wobec powyższego ustalenia to na stronie pozwanej jako pracodawcy spoczywał obowiązek wykazania, że kwoty te powód otrzymał. Strona pozwana okoliczności tych nie wykazała.

Jedynie wobec kwoty należnej tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych powód sam przyznał, że kwotę 1682,51 zł otrzymał w styczniu 2017 roku. Z opinii biegłej wynika zaś, że wobec zapłaty kwoty 1682,51 zł netto strona pozwana wywiązała się z obowiązku zapłaty dodatku za pracę w godzinach nocnych. w tym zakresie postępowanie należało umorzyć, wobec cofnięcia pozwu w tym zakresie.

W związku z powyższym należało zasądzić na rzecz powoda kwoty należne tytułem diet i wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wskazane w opinii, zaś dalej idące powództwo oddalić.

Za zwłokę w zapłacie należności zgodnie z treścią art. 481 kc wierzycielowi przysługują odsetki ustawowe za opóźnienie (przy braku - jak w niniejszej sprawie – innej umowy stron). Odsetki za opóźnienie zasądzono zgodnie z żądaniem powoda.

Mając powyższe na uwadze, należało zasądzić na rzecz powoda od strony pozwanej następujące kwoty:

- 1) 4.005,00 zł tytułem diet z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 25 października 2018 roku do dnia zapłaty,
- 2) 22.498,46 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 25 października 2018 roku do dnia zapłaty,
- 3) 1250,00 zł netto tytułem wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 30 listopada 2018 roku do dnia zapłaty,
- 4) 1300,00 zł tytułem odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie stosunku pracy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 30 listopada 2018 roku do dnia zapłaty,
- 5) skapitalizowane odsetki ustawowe za opóźnienie liczone od kwoty 1.682,51zł za okres od 30 listopada 2016 roku do 12 stycznia 2017 roku,

zaś dalej idące powództwo oddalić.

Jak wskazano powyżej powód skutecznie cofnął powództwo w zakresie kwoty 1.682,51 zł. Stosownie do przepisu art. 203 § 1 kpc pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Wobec skutecznego cofnięcia pozwu co do w/w kwoty, Sąd na podstawie art. 355 § 1 kpc umorzył w tym zakresie postępowanie (punkt II wyroku).

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego (punkt IV wyroku), znajduje podstawę w treści 100 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i ust. 1 pkt 2 w zw. z §2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2016r, poz. 1668 z póź.zm.). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem brak jest podstaw do różnicowania wynagrodzenia pełnomocnika w sprawach dotyczących nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę od tego czy powód żąda odszkodowania czy przywrócenia do pracy. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego (7 sędziów - zasada prawna) z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10, cyt. za LEX 707475) „Podstawę

zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)”. Pomimo zmiany przepisów określających stawki wynagrodzenia pełnomocników zasada ta oraz argumenty podane w jej uzasadnieniu nie straciły na aktualności. W związku z powyższym zasądzone od strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w zakresie powództwa o odszkodowanie. Natomiast w zakresie powództwa o zapłatę obciążono stronę pozwaną kwotą 1605,93 zł, mając na uwadze wynik procesu. Strona pozwana przegrała sprawę w 79,74%, zaś koszty zastępstwa procesowego zgodnie z wartością przedmiotu sporu wynoszą 2700 zł. Tym samym powodowi należna jest kwota 2152,97 zł (79,74% z 2700 zł) zaś stronie pozwanej - 547,03 zł (20,26% z 2700 zł), stosunkowe rozdzielanie kosztów daje kwotę 1605,93 zł na rzecz powoda, do której należało dodać kwotę 180 zł.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 roku, poz. 1025 j.t.) pracownik wnoszący powództwo nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych i wydatków. Mając na względzie wynik procesu obciążono stronę pozwaną opłatą od pozwu w wysokości proporcjonalnej do części w której strona pozwana przegrała proces (1.453,00 zł). Zgodnie z treścią art. 113 ust.1 ustawy z 28 VII 2005r o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i 103 kpc obciążono pozwanego kwotą 2.800,87 zł tytułem zwrotu kosztów opinii biegłej mając na względzie wynik procesu.