

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 czerwca 2009 r. powódka J. K. wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy od dnia 24 listopada 2006 r. do dnia 31 marca 2008 r., pomiędzy powódką a pozwanym (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W..

Pismem z dnia 6 stycznia 2011 r. (data nadania) pełnomocnik powódki wniósł też o zasądzenie na rzecz powódki kwoty 4 080 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwoty 12 240,00 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (pozew – k. 2 i nast., modyfikacja powództwa – k. 54 i nast.).

W piśmie z dnia 23 czerwca 2010 r. powódka rozszerzyła powództwo wskazując, iż poza ustaleniem istnienia stosunku pracy w w/w dacie oraz odszkodowania żąda kwoty 34 316,70 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej (k. 88 i nast.).

W odpowiedzi na pozew z dnia 30 lipca 2009 r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 10 i nast.).

W piśmie z dnia 10 grudnia 2012 r. pozwany podniósł zarzut przedawnienia w zakresie roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej w okresie od 1 stycznia 2007 r. do końca czerwca 2007 r. (k. 315).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. K. pracowała u pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. od dnia 24 listopada 2006 r., przy czym w okresach: od 1 stycznia 2007 r. do 30 czerwca 2007 r., od 1 lipca 2007 r. do 31 grudnia 2007 r. oraz od 1 stycznia 2008 r. do 31 marca 2008 r. na podstawie umów zlecenia, a od dnia 1 kwietnia 2008 r. na podstawie umowy o pracę w charakterze Pomocy K. w pełnym wymiarze czasu pracy (umowy k. 56-58, k. 59, k. 62).

Bezpośrednim przełożonym powódki był M. R. zajmujący stanowisko szefa kuchni (bezsporne)

Powódka podjęła pracę w dniu 24 listopada 2006 r., a pierwszą umowę zlecenia podpisała w dniu 1 grudnia 2006 r. W chwili przyjęcia do pracy obiecano powódce umowę o pracę po przepracowaniu miesiąca na podstawie umowy zlecenia (wyjaśnienia powódki – k. 46; zeznania powódki – k. 45 – 47, 258 – 260, 261 – 264, 341 – 342).

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1 417,08 zł (zaświadczenie – k. 78).

Na kuchni, gdzie pracowała powódka dochodziło do częstej rotacji pracowników (bezsporne)

Zgodnie z zakresem obowiązków powódki do jej zadań należało przede wszystkim utrzymanie pomieszczeń zmywalni oraz kuchni w należytej czystości, sprzątanie pomieszczeń magazynowych w piwnicy, pomoc kucharzom w przygotowaniu produktów oraz wykonywanie innych prac wynikających z doraźnych poleceń przełożonych.

Powódka robiła takie rzeczy, jakie były jej zlecone, tj. obieranie warzyw, mycie naczyń kuchennych, mycie porcelany, szkła, sztućców i sprzątanie podłogi. Wydawaniem poleceń powódce oraz nadzorowaniem jej pracy zajmował się szef kuchni albo jego zastępca. Przełożony wyznaczał powódce pracę w ramach konkretnego dyżuru. Również szef kuchni decydował o tym, w jakie dni i w jakich godzinach powódka miała wykonywać pracę. Grafiki ustalano na bieżąco – na podstawie ilości przewidywanej pracy przełożony informował powódkę na którą godzinę ma przyjść - na rano, np. 9 czy po południu – na 15, 16 lub 18. Powódka otrzymywała miesięcznie takie samo wynagrodzenie, niezależnie od tego czy pracowała w danym miesiącu mniej czy więcej. Praca wyglądała w ten sposób, że na stanowisku pomocy

kuchni pracowały trzy osoby, z czego jedna przychodziła na godzinę 13, druga na 15, trzecia w tym czasie odpoczywała. W razie większych imprez na 1000-1200 osób musiały być trzy osoby. Czasami pracowało się po 18-19 godzin. Od stycznia 2009 r. na stanowisku pomocy kuchni pracowały tylko dwie osoby, tj. powódka i M. G.. Praca odbywała się w systemie 2/2, tzn. na dwa dni przychodziła powódka, dwa dni M. G., a jeżeli była większa impreza obie pracownice przychodziły razem. Powódka pracowała po 16-17 godzin, rzadko się zdarzało żeby pracowała po 12 godzin. (...) pracy powódki odpowiadał pracy w równoważnym systemie czasu pracy. Nie było żadnej różnicy w zakresie obowiązków wykonywanych przez powódkę w okresie umowy zlecenia i umowy o pracę.

(zeznania świadków: M. R. – k. 84; M. G. – k. 113-116; M. S. – k. 149-150, zakres obowiązków – k. 60, k. 63, zeznania powódki – k. 45 – 47, 258 – 260, 261 – 264, 341 – 342)

Powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych z uwagi na ilość nałożonych na nią obowiązków związanych z obsługą budynku Arko, namiotu O. oraz włoskiej restauracji należących do pozwanego. Pozwany pracodawca nie wypłacał powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej. Praca wyglądała w ten sposób, że na stanowisku pomocy kuchni pracowały trzy osoby, z czego jedna przychodziła na godzinę 13, druga na 15, trzecia w tym czasie odpoczywała. W razie większych imprez na 1000-1200 osób musiały być trzy osoby. Czasami pracowało się po 18-19 godzin. Od stycznia 2009 r. na stanowisku pomocy kuchni pracowały tylko dwie osoby, tj. powódka i M. G.. Praca odbywała się w systemie 2/2, tzn. na dwa dni przychodziła powódka, dwa dni M. G., a jeżeli była większa impreza obie pracownice przychodziły razem. Powódka pracowała po 16-17 godzin, rzadko się zdarzało żeby pracowała po 12 godzin. (...) pracy powódki odpowiadał pracy w równoważnym systemie czasu pracy. Nie było żadnej różnicy w zakresie obowiązków wykonywanych przez powódkę w okresie umowy zlecenia i umowy o pracę. Powódka zaczynała pracę od różnych godzin: najczęściej od 13.00 lub 13.30, ale również od 10.00, 15.00, 16.00, 18.00 i pracowała po kilkanaście godzin na dobę - przy czym np. zaczynając od godz. 13.00 nie mniej niż 13 godzin w dni powszednie, a nawet do 8.00-8.30 następnego dnia. Ponadto powódka świadczyła pracę poza pięciodniowym tygodniem pracy w niemal każdą sobotę i niedzielę nie mniej niż w pozostałych dniach.

Pozwany nie ewidencjonował godzin nadliczbowych powódki - dopiero z chwilą wytoczenia powództwa w niniejszej sprawie pracodawca zmienił dokumenty ewidencjonujące godziny pracy, tj. zamiast list godzinowych weszły autentyczne godziny.

W okresie od stycznia 2007 r. do maja 2009 r. powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych w ilości nie mniejszej niż 761 godzin (od poniedziałku do piątku), 79,5 godziny w soboty oraz 263,5 godzin nadliczbowych w niedzielę, zaś w okresie od lipca 2007 do maja 2009r. przepracowała nie mniej niż 1.644,5 godziny w porze nocnej.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych od stycznia 2007r. do maja 2009r. i dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych za okres od lipca 2007r. do maja 2009r. należy to nie mniej niż 18 620,24 zł.

(zeznania świadków: M. R. – k. 84; M. G. – k. 113-116; M. S. – k. 149-150, zakres obowiązków – k. 60, k. 63, zeznania powódki – k. 45 – 47, 258 – 260, 261 – 264, 341 – 342,), K. K. (1) (k. 256-257) i K. K. (2) (k. 257-258), kalendarze z godzinami pracy powódki k. 72 – 73, opinia biegłego ds. rachunkowości k. 272 – 282, 295 – 299).

W okresie od 7 do 31 maja 2009 r., tj. w okresie poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim (bezsporne)

W dniu 1 czerwca 2009 r. powódka złożyła podanie o rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron. W tej samej dacie strony zawarły stosowne porozumienie (porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 24).

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd dokonał na podstawie wymienionych wyżej dokumentów a także zeznań słuchanych świadków: M. R. (k. 80-85), D. Z. (k. 102-105), M. G. (k. 113-116), M. S. (k. 149-150), K. K. (1) (k. 256-257) i K. K. (2) (k. 257-258), oraz zeznaniach powódki k. 45 – 47, 258 – 260, 261 – 264, 341 – 342 oraz opinii biegłego ds. rachunkowości.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków M. R. oraz D. Z. co do okoliczności przebiegu zdarzeń związanych z rozwiązaniem umowy o pracę w dniu 1 czerwca 2009 r., w szczególności co do daty i trybu rozwiązania umowy uznając, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje jakoby pozwany w jakikolwiek sposób wymusił na powódce napisanie podania o rozwiązanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron. Sąd nie znalazł również powodu ażeby uznać, iż porozumienie stron o rozwiązaniu umowy o pracę zostało sporządzone w innej dacie aniżeli 1 czerwca 2009 r. W szczególności stanowiska powódki w tym zakresie nie potwierdza opinia biegłego z zakresu informatyki, w której biegły K. B. stwierdził, iż na podstawie zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego nie można jednoznacznie wskazać w jakiej dacie został wygenerowany dokument porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę. Tym samym dowód z opinii biegłego był nieprzydatny pod względem merytorycznym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd obdarzył walorem autentyczności zeznania świadka M. G. – współpracownicy powódki, która w sposób wyczerpujący i spójny opisała charakter pracy świadczonej przez powódkę, zakres obowiązków, sposób ustalania grafiku, godzin pracy oraz sposób ewidencjonowania godzin pracy przez pozwanego.

Zeznania złożone przez świadka M. S. nie stanowią w ocenie Sądu pełnowartościowego materiału dowodowego z uwagi na brak wiedzy świadka co do okoliczności rozwiązania z powódką umowy o pracę oraz świadczenia pracy przez powódkę w godzinach nadliczbowych. Świadek potwierdziła jedynie, iż grafik pracy powódki ustalał szef kuchni i to pod jego kierownictwem praca ta była wykonywana.

Oceniając zeznania Sąd świadków K. i K. K. (2) Sąd dał im wiarę co do zakresu obowiązków i czasu pracy powódki, jako korespondującym ze zgromadzonym w tym zakresie materiałem dowodowym.

Opinia biegłego A. G. tak, jak każdy inny dowód, podlega ocenie Sądu orzekającego tak co do jej zupełności i zgodności z wymaganiami formalnymi, jak i co do jej mocy przekonywującej. Jeżeli z tych punktów widzenia nie nasunie ona Sądowi orzekającemu zastrzeżeń, to oczywiście może ona stanowić uzasadnioną podstawę dla dokonania ustaleń faktycznych i rozstrzygnięcia sprawy, w tym bowiem właśnie celu Sąd zasięga opinii biegłego.

Opinia biegłego w niniejszej sprawie jest jasna i w rzetelny sposób odpowiada na pytania Sądu, stąd też Sąd dał jej wiarę i oparł m. in. na niej ustalenia faktyczne. Sąd oparł się na wersji odpowiadającej wyżej ustalonymu stanowi faktycznemu, a więc iż powódka świadczyła pracę w systemie równoważnego czasu pracy. Pozwany przyjmując powódkę do pracy nie wprowadził bowiem żadnych norm czasu pracy, a zatrudnienie w wybrane dni wynosiło 12 lub 16 do 21 godzin dziennie, ponadto praca była dozwolona w soboty i niedziele według norm znacznie przekraczających normę 12 godzin dziennie.

Z uwagi na przedawnienie Sąd nie uwzględnił wyliczeń biegłego w zakresie dodatku należnego powódce za pracę w porze nocnej w okresie od stycznia do czerwca 2007 r.

Kalendarze z godzinami przepracowanymi przez powódkę są w ocenie Sądu wiarygodnym materiałem dowodowy, potwierdzają bowiem one ilość czasu pracy powódki wynikającą z innych opisanych powyżej dowodów, zaś ilość godzin jej pracy i ich rozkład wskazany w kalendarzach odpowiadają nie tylko zeznaniom świadków jak i powódki ale też zasadom doświadczenia życiowego – biorąc pod uwagę charakter pracy powódki.

Co do ewidencji czasu pracy złożonej przez pozwanego to nie może ona być uznana za rzetelną – fakt świadczenia przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych i to w znacznym wymiarze został potwierdzony przez przesłuchanych świadków, a ewidencja czasu pracy zupełnie tego nie odzwierciedla. Ponadto przedłożona przez pozwanego ewidencja czasu pracy dotyczy okresu począwszy od 1 kwietnia 2008 r., podczas gdy powódka żąda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej od stycznia 2007 r. do ustania stosunku pracy, tj. do 1 czerwca 2009 r.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Odnosząc się do żądania powódki w zakresie ustalenia stosunku pracy wskazać należy, iż zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, „przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98; z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98.). I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00).

Kodeks pracy nie określa wprost pojęcia pracy jako elementu wyróżniającego stosunek pracy wśród innych stosunków zobowiązaniowych, których treścią jest wykonywanie przez jedną stronę na rzecz drugiej jakiejś działalności za wynagrodzeniem. Zdefiniowanie tego pojęcia jest w szczególności konieczne do odróżnienia stosunków pracy od stosunków cywilnoprawnych wykonywanych na podstawie umów zlecenia, umów o dzieło czy umów o pracę nakładczą. Art. 22 § 1 k. p. stanowi, że przedmiotem zobowiązania pracownika jest wykonywanie pracy "określonego rodzaju". Do powstania stosunku pracy jest konieczne, aby strony uzgodniły, jakiego rodzaju pracę pracownik będzie wykonywał. Uzgodnienie to powinno nastąpić - zgodnie z art. 29 § 1 pkt 1 - w umowie o pracę. Przez rodzaj pracy rozumie się typ czynności składających się na umówioną pracę. Rodzaj ten może być wskazany wprost przez określenie pracy wchodzącej w zakres danego zawodu (np. lekarza) czy specjalności (np. księgowego) lub pośrednio - przez oznaczenie stanowiska roboczego. Uzgodnienie rodzaju pracy stanowi składnik przedmiotowo istotny (tzw. *essentiale negotii*) stosunku pracy, bez którego stosunek ten nie może powstać. Nie wystarcza, aby osoba zgłaszająca chęć do pracy wyraziła zgodę na wykonywanie jakiegokolwiek pracy. Stosunek pracy powstaje jednak, gdy osoba chętna do wykonywania bliżej nieokreślonych czynności zostanie dopuszczona do oznaczonej pracy (fizycznej lub umysłowej) na jakimś stałym lub zmiennym stanowisku.

Jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych strony ustaliły, iż powódka będzie wykonywać pracę na stanowisku Pomoc kuchni. Przez cały okres zatrudnienia zarówno warunki pracy, jak i zakres obowiązków powódki nie ulegały zmianom. Na żadnym etapie postępowania pozwany nie wykazał bowiem, iż w spornym okresie powódka wykonywała inne czynności niż wskazane w umowie o pracę zawartej w dniu 1 kwietnia 2008 r. Od dnia 24 listopada 2006 r. do 1 stycznia 2007 r. powódka pracowała bez jakiegokolwiek umowy czy to cywilnoprawnej, czy o pracę.

Powódka świadczyła pracę na stanowisku Pomoc kuchni, pod kierownictwem szefa kuchni pozwanego (był on bezpośrednim przełożonym powódki). Zarówno miejsce (budynek Arko, namiot O. oraz włoska restauracja przy ul. (...) r. nr 19), jak i czas pracy zostały wskazane przez pozwanego. W spornym okresie pracowała od poniedziałku do niedzieli w różnych godzinach, nierzadko po kilkanaście godzin dziennie. Bywały dni, kiedy powódka pracowała ponad 20 godzin od popołudnia do rana następnego dnia. Nie ulega wątpliwości, że to pozwany decydował o wymiarze czasu pracy powódki, co jest kolejnym elementem typowym dla stosunku pracy. Powódka pracowała zatem pod kierownictwem pozwanego za wynagrodzeniem w miejscu wykonywania pracy wskazanym przez pracodawcę. Analiza zebranego materiału dowodowego dotycząca wszystkich elementów stosunku prawnego łączącego strony nakazuje stwierdzić, iż w niniejszej sprawie mamy do czynienia z umową o pracę, nie zaś ze stosunkiem cywilnoprawnym, albowiem wskazuje on, iż już od listopada 2006 r. roku powódka wykonywała dla pozwanego swoje obowiązki, a ich zakres od dnia 1 kwietnia 2008 roku, tj. od dnia rozpoczęcia stosunku pracy nie uległ zmianie.

Mając powyższe na względzie Sąd ustalił stosunek pracy w sposób opisany w pkt. 1 wyroku na mocy art. 189 k.p.c.

Zgodnie z brzmieniem 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. Natomiast art. 151(1) § 1 pkt. 2 stanowi,

że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 50 % wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 151⁷. § 1 k.p.: Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00.

W myśl art. 151⁸. § 1. 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, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane w dowolny sposób, także 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 jego 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), według którego warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę.

Z poczynionych ustaleń faktycznych wynika, iż pozwany nie wypłacał powódce należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych począwszy od stycznia 2007 r. oraz za pracę w porze nocnej od lipca 2007 r. aż do ustania stosunku pracy w dniu 1 czerwca 2009 r., to samo dotyczy dodatku za pracę w godzinach nocnych. Podkreślenia przy tym wymaga okoliczność, iż powódka wykonywała swoje obowiązki zawodowe w godzinach nadliczbowych i w nocy z uwagi na ilość nałożonych na nią obowiązków związanych z obsługą obiektów należących do pozwanego.

Roszczenie o wynagrodzenie za pracę w porze nocnej w okresie poprzedzającym lipiec 2007 r. Sąd oddalił ze względu na przedawnienie, bowiem w myśl art. 291. § 1 k.p.: Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Niezasadne jest żądanie pozwanego co do oddalenia roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych do czerwca 2007r., bowiem co do godzin nadliczbowych roszczenie zostało złożone 6 stycznia 2010r., w kwocie przewyższającej ustalonych w okresie styczeń – czerwiec 2007r.

Jak stanowi art. 123. § 1 ust 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.: Bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed sądem lub innym organem powołanym do rozpoznawania spraw lub egzekwowania roszczeń danego rodzaju albo przed sądem polubownym, przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia;

Jak słusznie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25.10.2012 (I CSK 155/12) Ustawodawca w art. 123 § 1 pkt 1 k.c. kładzie nacisk na bezpośredniość działań wierzyciela z określonym roszczeniem i tylko z takim działaniem wiąże skutek prawny w postaci przerwania biegu przedawnienia. Określona czynność procesowa wierzyciela wywoła więc skutek określony powołanym przepisem, jeżeli została podjęta przez niego w celu zmierzającym obiektywnie i bezpośrednio do szeroko rozumianej realizacji roszczenia. Innymi słowy, chodzi o obiektywną skuteczność czynności polegającej na zgłoszeniu roszczenia, a wyrażającą się w zdolności do wywołania skutku w postaci realizacji tego właśnie roszczenia.

Rację ma też Sąd Apelacyjny w Warszawie, iż Pozew o odszkodowanie przerywa bieg przedawnienia także dla kwoty, o jaką poszkodowany podwyższył swe żądanie w trakcie procesu wskutek ustaleń sądu dotyczących wysokości szkody (wyrok z dnia 9.11.2011r.2011 I ACa 327/11)

Oddaleniu podlega również roszczenie powódki o wypłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie bowiem z art. 59 k.p. w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego

umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58 k.p.

W okolicznościach niniejszej sprawy roszczenie odszkodowawcze należy uznać za bezpodstawne, bowiem ustanie stosunku pracy nastąpiło na skutek dwustronnego oświadczenia woli (porozumienie stron), nie zaś poprzez jednostronne (przez pracodawcę) rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. 2010, Nr 90, poz. 594 ze zm.), Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.747 zł (pkt VI wyroku) tytułem opłaty stosunkowej od pozwu.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie § 5 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013.490 j.t.).

Art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. stanowi, iż 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.

Zgodnie z treścią powyższego przepisu, Sąd nadał wyrokowi w punkcie II i III rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 417,08 zł stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, zgodnie ze złożonym przez pozwanego pracodawcę zaświadczeniem o wysokości wynagrodzenia powódki.

Z uwagi na powyższe Sąd orzekł jak we wstępie.