

**Sygn. akt XP 1028/14**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: K. K., C. S.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 19 maja 2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **K. S.**

przeciwko: (...)

o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę

**I. zasądza na rzecz powódki K. S. od strony pozwanej (...) kwotę 1053,68 zł (tysiąc pięćdziesiąt trzy złote i 68/100) tytułem wynagrodzenia za pracę, z ustawowymi odsetkami od dnia 03 listopada 2014 r. do dnia zapłaty;**

**II. w pozostałym zakresie powództwo o zapłatę wynagrodzenia oddala;**

**III. odstępuje od obciążania powódki obowiązkiem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego od oddalonej części powództwa;**

**IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 783 zł tytułem 1/2 części kosztów sądowych nieuwiszczonych przez powódkę i pokrytych tymczasowo przez Skarb Państwa;**

**V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.**

## UZASADNIENIE

Powódka K. S. pozwem z dnia 25 września 2014 r. (data prezentaty), sprecyzowanym pismem z 3 listopada 2014 r., skierowanym przeciwko (...) we W., wniosła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę i domagała się zasądzenia od strony pozwanej 1.031,00 zł brutto tytułem odszkodowania oraz 1.143,99 zł brutto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej w okresie od sierpnia 2013 r. do września 2014 r.

Uzasadniając swoje żądania powódka podniosła, że pismem z 15 września 2014 r. dokonano wypowiedzenia jej umowy o pracę, jako przyczynę wskazując: niestosowanie się do poleceń przełożonych, notoryczne spóźnianie się do pracy, brak współpracy z personelem. W ocenie powódki wskazane przyczyny były nieprawdziwe.

Powódka podniosła również, że w okresie zatrudnienia u strony pozwanej pracowała na zmianach nocnych, które trwały 9 godz. od 21:00 do 6:00. Nie wypłacono jej jednak dodatku za pracę w godzinach nocnych (k. 3-5).

Odpowiadając na pozew strona pozwana (...) we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, jak również opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana zarzuciła, że stosunek pracy został rozwiązany z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę wskazano szereg okoliczności faktycznych związanych z nieprawidłowym wykonywaniem obowiązków służbowych przez powódkę.

W zakresie żądania dodatku za pracę w porze nocnej, strona pozwana zarzuciła, że roszczenie to nie jest nieuzasadnione, ponieważ powódce był wypłacany dodatek w formie określonego regulaminowo ryczałtu wchodzącego w skład wynagrodzenia w łącznej kwocie 3.400,00 zł (k. 72-75).

***Prawomocnym wyrokiem częściowym z dnia 22 maja 2015 r.*** powództwo w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało oddalone (k. 148).

Na rozprawie 19 maja 2017 r. powódka doprecyzowała swoje żądanie wskazując, że domaga się zasądzenia odsetek od 3 listopada 2014 r.

***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.***

Powódka K. S. była zatrudniona u strony pozwanej - w (...) we W. - w okresie od 10 maja 2013 r. do 4 października 2014 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku młodszej opiekunki.

***Dowody:***

Okoliczności bezsporne

W umowie o pracę między powódką a stroną pozwaną na okres próbny z 10 maja 2013 r. ustalono dla powódki wynagrodzenie jednoskładnikowe, składające się z pensji zasadniczej 1.770,00 zł brutto, płatne z dołu, w ostatnim dniu każdego miesiąca.

W umowie o pracę między powódką a stroną pozwaną na czas określony z 9 sierpnia 2013 r. ustalono dla powódki wynagrodzenie jednoskładnikowe, składające się z pensji zasadniczej 2.000,00 zł brutto, płatne z dołu w ostatnim dniu każdego miesiąca.

***Dowody:***

Umowy o pracę w aktach osobowych (załącznik)

Podejmując zatrudnienie powódka podpisała oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem pracy.

***Dowody:***

Oświadczenie w aktach osobowych powódki (załącznik)

Zgodnie z regulaminem pracy praca w godzinach nocnych była wykonywana od godz. 22:00-6:00 rano (§ 5 ust. 4). Za pracę w godz. nocnych pracownikowi przysługiwał dodatek nocny w wysokości określonej przepisami Kodeksu pracy (k. § 5 ust. 5).

***Dowody:***

Kserokopia regulaminu pracy – karta 86-95.

Zgodnie z regulaminem wynagradzania pracowników strony pozwanej, pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, ustalonej w regulaminie pracy, przysługiwał dodatek – ryczałt w wysokości nie niższej niż wynikający z przepisów Kodeksu pracy (art. 151--<sup>8</sup> § 1 i 2 k.p.). Dodatek – ryczałt nocny wliczany jest do wynagrodzenia przy zawieraniu umowy o pracę.

Zgodnie z załącznikiem do regulaminu dodatek za pracę w porze nocnej w okresie spornym od sierpnia 2013 r. do września 2014 r. wynosił:

- w sierpniu 2013 r. – 167,20 zł (przy 11 dniach pracy w porze nocnej),
- we wrześniu 2013 r. – 121,60 zł (przy 8 dniach pracy w porze nocnej),
- w październiku 2013 r. – 111,36 zł (przy 8 dniach pracy w porze nocnej),
- w listopadzie 2013 r. – 135,04 zł (przy 8 dniach pracy w porze nocnej),
- w grudniu 2013 r. – 144,00 zł (przy 9 dniach pracy w porze nocnej),
- w styczniu 2014 r. – 160,00 zł (przy 10 dniach pracy w porze nocnej),
- w lutym 2014 r. – 118,00 zł (przy 7 dniach pracy w porze nocnej),
- w marcu 2014 r. – 144,00 zł (przy 9 dniach pracy w porze nocnej),
- w kwietniu 2014 r. – 128,00 zł (przy 8 dniach pracy w porze nocnej),
- w maju 2014 r. – 185,00 zł (przy 11 dniach pracy w porze nocnej),
- w czerwcu 2014 r. – 151,00 zł (przy 9 dniach pracy w porze nocnej),
- w lipcu 2014 r. – 132,00 zł (przy 9 dniach pracy w porze nocnej),
- w sierpniu 2014 r. – 134,00 zł (przy 8 dniach pracy w porze nocnej),
- we wrześniu 2014 r. 122,00 zł (przy 8 dniach pracy w porze nocnej).

***Dowody:***

Okoliczności bezsporne.

Kserokopia regulaminu wynagradzania wraz z załącznikami – karta 80-85.

Młodszy opiekunowie pracowali według ustalonego przez przełożonego grafiku na 3 zmiany: I od 6:00-14:00; II od 14:00-22:00; III od 22:00-6:00.

W ciągu miesiąca powódka pracowała na wszystkich zmianach również na zmianie III w porze nocnej.

W okresie od sierpnia 2013 r. do września 2014 r. powódka pracowała w godzinach nocnych (tzw. „nocki”) następującą ilość razy:

- w sierpniu 2013 r. – 4 nocek,
- we wrześniu 2013 r. – 5 nocek,
- w październiku 2013 r. – 5 nocek,

- w listopadzie 2013 r. – 6 nocek,
- w grudniu 2013 r. – 5 nocek,
- w styczniu 2014 r. – 6 nocek,
- w lutym 2014 r. – 7 nocek,
- w marcu 2014 r. – 4 nocek,
- w kwietniu 2014 r. – 7 nocek,
- w maju 2014 r. – 6 nocki,
- w czerwcu 2014 r. – 2 nocki,
- w lipcu 2014 r. – 2 nocki,
- w sierpniu 2014 r. – 4 nocki,
- we wrześniu 2014 r. – 3 nocki.

***Dowody:***

Zeznania świadka V. B. na rozprawie 22.05.2015 r.,

Zeznania świadka W. W. na rozprawie 22.05.2015 r.

Zeznania świadka M. S. na rozprawie 01.02.2016 r.,

Zeznania świadka A. D. złożone na rozprawie 10.06.2016 r.,

Zeznania świadka M. P. złożone na rozprawie 10.06.2016 r.,

Zeznania świadka A. S. złożone na rozprawie 10.06.2016 r.,

Zeznania świadka B. Z. złożone na rozprawie 10.06.2016 r.,

Kserokopia grafików pracy – karta 35-48.

W okresie od sierpnia 2013 r. do września 2014 r. wynagrodzenie powódki składało się z następujących składników:

- sierpień 2013 r. – płaca zasadnicza 1.923,33 zł brutto (do wypłaty 1.411,27 zł),
- za wrzesień 2013 r. – płaca zasadnicza 2.000,00 zł brutto (do wypłaty 1.464,48 zł),
- za październik 2013 r. – płaca zasadnicza 2.000,00 zł brutto (do wypłaty 1.464,48 zł),
- za listopad 2013 r. – płaca zasadnicza 2.000,00 zł brutto (do wypłaty 1.464,48 zł),
- za grudzień 2013 r. – płaca zasadnicza 2.000,00 zł brutto oraz premia świąteczna 1.800,00 zł brutto (do wypłaty 2.940,48 zł),
- za styczeń 2014 r. – płaca zasadnicza 1.733,33 zł brutto oraz zasiłek chorobowy 177,02 zł (do wypłaty 1.422,16 zł),
- za luty 2014 r. – płaca zasadnicza 2.000,00 zł brutto (do wypłaty 1.464,48 zł),

- za marzec 2014 r. – płaca zasadnicza 933,33 zł brutto oraz zasiłek chorobowy 708,10 zł (do wypłaty 1.293,26 zł),
- za kwiecień 2014 r. – płaca zasadnicza 2.000,00 zł brutto oraz premia świąteczna 300,00 zł brutto (do wypłaty 1.673,05 zł),
- za maj 2014 r. – płaca zasadnicza 2.000,00 zł brutto (do wypłaty 1.464,48 zł),
- za czerwiec 2014 r. – płaca zasadnicza 2.000,00 zł brutto (do wypłaty 1.464,48 zł),
- za lipiec 2014 r. – płaca zasadnicza 866,67 zł brutto, premia uznaniowa 1.200,00 zł brutto, zasiłek chorobowy 771,39 zł (do wypłaty 2.136,14 zł),
- za sierpień 2014 r. – płaca zasadnicza 1.133,33 zł brutto oraz zasiłek chorobowy 589,89 zł (do wypłaty 1.390,83 zł),
- za wrzesień 2014 r. – płaca zasadnicza 2.000,00 zł brutto (do wypłaty 1.464,48 zł).

Strona pozwana przelała na konto powódki należne jej wynagrodzenie wyliczone zgodnie z listami płac.

***Dowody:***

Kserokopia kartotek wynagrodzeń – karta 114-115,

Wydruki zestawień operacji bankowych – karta 116-120

Dodatek za pracę w godzinach nocnych za przepracowane przez powódkę godziny w porze nocnej w okresie od sierpnia 2013 r. do września 2014 r. wynosił 1.053,68 zł.

***Dowody:***

Opinia biegłego sądowego z 30.01.2017 r. – karta 280-296

***Sąd Rejonowy zważył co następuje.***

Powództwo w zakresie żądania odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało prawomocnie oddalone wyrokiem częściowym z dnia 22.05.2015 r.

W zakresie roszczenia o zasadzenie na rzecz powódki dodatku za pracę w porze nocnej, powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, choć nie w pełni co do wysokości.

Podstawę żądania powódki w niniejszej sprawie stanowił art. 151<sup>8</sup> § 1 k.p., który stanowi, że 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.

W niniejszej sprawie bezsporne było, że powódka wykonywała pracę w porze nocnej. Strona pozwana nie kwestionowała również ilości przepracowanych przez powódkę nocy w okresie spornym. Spór między stronami dotyczył jedynie kwestii, czy dodatek za pracę w porze nocnej został powódce wypłacony jako ryczałt wchodzący w skład wynagrodzenia.

Podkreślenia wymaga, że zawierając dwie kolejne umowy o pracę - na okres próbny i na czas określony – strony niniejszego postępowania wskazały, że wynagrodzenie powódki ma charakter jednoskładnikowy i składa się z pensji zasadniczej. W umowach o pracę wiążących powódkę ze stroną pozwaną nie wskazano, by w skład uzgodnionego przez strony wynagrodzenia za pracę wchodził również określony ryczałtowo dodatek za pracę w porze nocnej.

Twierdzenia strony pozwanej, że dodatek za pracę w porze nocnej był ujęty w ustalonym wynagrodzeniu, nie mogły zostać uwzględnione, skoro z dokumentów kształtujących stosunek pracy wynikała okoliczność przeciwna.

Sąd miał na uwadze, że strona pozwana powoływała się na treść obowiązującego u niej regulaminu wynagradzania, w § 4 którego wskazano, że dodatek – ryczałt nocny wliczony jest do wynagrodzenia przy zawieraniu umowy o pracę.

Podkreślenia jednak wymaga, że w sytuacji, istnienia sprzecznych zapisów w umowie o pracę i regulaminie wynagradzania, postanowienia umowy o pracę bardziej korzystne od zapisów wynikających z regulaminu mają pierwszeństwo przed mniej korzystnymi dla pracownika postanowieniami regulaminowymi. Zgodnie z art. 18 § 1 k.p., postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Powołany przepis statuuje zasadę uprzywilejowania pracownika, zwaną też zasadą ochrony uprawnień pracowniczych. Wyraża ona przede wszystkim ochronną funkcję prawa pracy, jednocześnie jednak stanowi potwierdzenie autonomii woli stron w kształtowaniu treści stosunku pracy. Z zasady tej wynika, iż postanowienia umów o pracę i innych aktów kreujących stosunek pracy - mianowania, powołania, wyboru, spółdzielczej umowy o pracę - nie mogą być mniej korzystne niż przepisy prawa pracy (por. § 1). W konsekwencji normy prawne konstruowane z przepisów prawa pracy mają, co do zasady, charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący (semiimperatywny), czyli dopuszczają odstępstwa jedynie na korzyść pracowników. Z kolei przez „przepisy prawa pracy” należy rozumieć przepisy i postanowienia aktów normatywnych wskazanych w art. 9 k.p. Stosownie do art. 18 § 2 k.p., ustanowienie w umowie o pracę albo w innym akcie, na podstawie którego powstaje stosunek pracy, postanowienia mniej korzystnego dla pracownika niż przepis prawa pracy jest nieważne, a w jego miejsce wchodzi odpowiedni przepis prawa. Reguła ta odnosi się nie tylko do momentu nawiązania stosunku pracy, lecz także do całego okresu jego trwania.

Jak zaś stanowi art. 9 § 1 k.p., ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Z zacytowanych wyżej przepisów jednoznacznie wynika, że kształtujące treść stosunku pracy zapisy umowy o pracę nie mogą kształtować warunków pracy w sposób mniej korzystny od przepisów prawa pracy, mogą zaś kształtować warunki zatrudnienia w sposób bardziej korzystny od przepisów prawa pracy, w tym postanowień regulaminów. Z tą ostatnią sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie, albowiem z umowy o pracę łączącej strony wynikało, że określone w niej wynagrodzenie ma charakter jednoskładnikowy, a tym samym nie zawiera ryczałtowo określonego dodatku za pracę w porze nocnej, który tym samym, z mocy prawa, przysługuje pracownikowi dodatkowo. Zapis zawarty w umowie o pracę powódki i strony pozwanej jest zatem bardziej korzystny od postanowienia regulaminu wynagradzania, z którego wynikało, że „dodatek – ryczałt nocny wliczany jest do wynagrodzenia przy zawieraniu umowy o pracę”.

Strony stosunku pracy mogły ukształtować w umowie o pracę treść stosunku pracy w sposób bardziej korzystny niż wynikający z regulaminu i w niniejszej sprawie tak właśnie uczyniły.

Dodatkowo wskazać należy, że w toku postępowania nie zostało wykazane, aby powódka została zapoznana z obowiązującym u strony pozwanej regulaminem wynagradzania. W aktach osobowych powódki znajduje się jedynie jej oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem pracy, który w § 5 ust. 5 wskazuje, że pracownikowi za pracę w godzinach nocnych przysługuje dodatek nocny w wysokości określonej przepisami Kodeksu pracy. Brak natomiast oświadczenia o zapoznaniu się przez powódkę z regulaminem wynagradzania, który miał właśnie regulować ten dodatek w formie ryczałtu wliczanego do wynagrodzenia ustalanego w umowie o pracę.

Ponadto w ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie wątpliwa pozostaje zgodność ryczałtowego ukształtowania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych. Zgodnie bowiem z art. 151<sup>8</sup> § 2 k.p., dodatek za pracę w porze nocnej może zostać zastąpiony ryczałtem w przypadku pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem

pracy. Tymczasem z ustaleń faktycznych nie wynika, by powódka pracowała poza zakładem pracy, a tym bardziej by praca taka miała stały charakter. Powódka pracowała w Domu Pomocy Społecznej (...) we W. gdzie zostało określone jej miejsce pracy. Siedziba pracodawcy mieści się we W. przy innej ulicy, zdaniem Sądu Rejonowego nie oznacza to jednak, że powódka pracując w (...) przy ul. (...) we W. pracowała „poza zakładem pracy”, skoro (...) przy ul. (...) jest placówką prowadzoną przez stronę pozwaną. Nie sposób również przyjąć, by powódka pracowała stale w porze nocnej, skoro jej praca w godzinach nocnych ograniczała się do przepracowania w ciągu miesiąca średnio 2-6 tzw. nocek.

Z powyższych przyczyn w ocenie Sądu Rejonowego na stronie pozwanej spoczywał obowiązek wypłacania powódce dodatku za przepracowane przez nią godziny nocne.

Wysokość należnego powódce dodatku za pracę w porze nocnej Sąd ustalił w oparciu o opinię biegłego sądowego. Opinia ta w znacznej części potwierdziła wyliczenia dokonane przez powódkę.

W konsekwencji w pkt I sentencji wyroku Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 1.053,68 zł, oddalając roszczenie w pozostałym zakresie (pkt. II sentencji wyroku).

Rozstrzygnięcie o ustawowych odsetkach, zostało oparte o art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pracownik może domagać się odsetek, jeżeli pracodawca opóźnia się ze spełnieniem świadczenia. Sąd uwzględnił roszczenie powódki o zasądzenie ustawowych odsetek od 3 listopada 2014 r., termin ten przypadał bowiem po dacie wymagalności spornego świadczenia. Zgodnie bowiem z umową o pracę wynagrodzenie było płatne z dołu w ostatnim dniu kalendarzowym. Powódka natomiast dochodziła dodatku za pracę w porze nocnej za okres od sierpnia 2013 r. do września 2014 r.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości.

Opinię sporządzoną w toku niniejszego postępowania przez biegłego sądowego Sąd uznał za wiarygodną. Wskazać należy, że opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300), sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności, może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe, nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń. Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz - mimo braku wiadomości specjalnych - ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii.

Opinia wydana w niniejszej sprawie jest rzetelna, logicznie uzasadniona i oparta na dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy i Sąd w pełni podzielił dokonane w niej ustalenia. Sąd nie znalazł podstaw do zanegowania bezstronności biegłego ani jego rzetelności przy wydaniu opinii.

Oceny zeznań świadków oraz przesłuchanego w charakterze strony pozwanej R. S., Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków oraz przesłuchanego w charakterze strony pozwanej R. S.. Zeznania te nie wpłynęły jednak na ustalenia faktyczne w przedmiocie warunków umowy o pracę zawartej między powódką a stroną pozwaną. Świadkowie nie posiadali wiedzy na temat warunków zatrudnienia powódki, a jeżeli zeznawali w kwestii wypłacanego dodatku, to mówili o jego wypłacie na własnym przykładzie. Jak zaś wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, postanowienia dotyczące wynagrodzeń o pracę w umowach większości pracowników pozwanej różniły się od zapisów umowach powódki.

Sąd pominął dowód z przesłuchania powódki albowiem pomimo wezwania na rozprawę w dniu 3 sierpnia 2016 r., nie stawiła się na wyznaczonym terminie, w żaden sposób nie usprawiedliwiając swojej nieobecności.

Sąd oddalił wnioski dowodowe o przesłuchania świadków M. N., A. M. oraz I. P., jako nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy.

O obowiązku zwrotu kosztów procesowych między stronami Sąd w punkcie III sentencji wyroku orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., przy czym orzekł o kosztach zarówno w zakresie roszczenia objętego wyrokiem częściowym, jak i roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia, objętego wyrokiem końcowym. W toku postępowania jedynie strona pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem powódka, w zakresie w jakim przegrała powództwo (tj. w zakresie roszczenia o odszkodowanie i części troszczenia o zapłatę wynagrodzenia), powinna zwrócić stronie pozwanej część poniesionych przez nią kosztów. Zgodnie jednak z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zająć w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389).

Odstępując od obciążania powódki tymi kosztami Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w zakresie roszczenia o zasądzenie dodatku za pracę w porze nocnej, powódka wygrała proces co do zasady, a także niemal w całości co do wysokości, a zasądzona na jej rzecz kwota nie była wysoka. Między stronami istnieje znaczna dysproporcja majątkowa. Częściowy zwrot kosztów zastępstwa procesowego uszczupliłby znacznie zasądzoną na rzecz powódki kwotę.

W punkcie IV sentencji wyroku częścią nieuiszczonych kosztów sądowych, od których powódka była zwolniona z mocy ustawy, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył stronę pozwaną jako przegrywającą częściowo proces. Na kwotę 783,00 zł składała się połowa kosztów sądowych, obejmująca stosunkową opłatę sądową od pozwu, wynagrodzenie biegłego oraz zwrot kosztów stawiennictwa świadka.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w pkt V sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Z uwagi na to, że zasądzona kwota była mniejsza od miesięcznego wynagrodzenia powódki, Sąd nadał rygor wykonalności na całą zasądzoną w punkcie I wyroku kwotę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.