

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 marca 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieście Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W.

w składzie :

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2013 r. we (...)

sprawy z powództwa **S. K.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. w W.**

o **odprawę**

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda S. K. na rzecz strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. kwotę 1800 zł /jeden tysiąc osiemset złotych/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód S. K. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. domagał się zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kwoty 11480,46 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2012 r. do dnia zapłaty.

Na uzasadnienie swojego roszczenia podał, że był zatrudniony u strony pozwanej od 28.06.2004 r. na stanowisku pakowacza, następnie magazyniera i od 1.04.2012 r. ponownie pakowacza. Stosunek pracy między powodem a pozwanym ustał 31.08.2012 r. z powodu wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwaną z przyczyn nie dotyczących pracownika na podstawie art. 30 § 1 pkt. 2 w zw. Z art. 42 § 3 k.p.

Pismem z dnia 31.05.2012 r. pozwana wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę poprzez zmianę systemu czasu pracy. Pozwana zaproponowała powodowi pracę w systemie czasu pracy w ruchu ciągłym, w systemie zmianowym z czterotygodniowym okresem rozliczeniowym. Z uwagi na fakt, że warunki te wiązały się z radykalną zmianą systemu czasu pracy, m.in. pracą w weekendy i święta po 12 godzin, powód złożył w stosownym terminie oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy. Na skutek oświadczenia powoda z dnia 13.07.2012 r. stosunek pracy powoda z pozwaną ustał z dniem 31.08.2012 r.

Powód pismem z dnia 3.09.2012 r. wezwał pozwaną do wypłacenia odprawy. Pozwana odmówiła uznając powoda za współwinnego rozwiązania umowy.

Powód nie zgodził się ze stanowiskiem pozwanej. W jego ocenie zaproponowane warunki systemu pracy były na tyle niedogodne, iż pozwana winna była spodziewać się odmowy ich przyjęcia przez pracownika.

Nadto powód wskazał, że zaproponowany przez pozwaną nowy system pracy kolidowałby także z wiarą powoda, a także innymi zobowiązaniami zawodowymi i rodzinnymi. Powód jest osobą wierzącą i nie zdecydowałby się na pracę w niedziele i święta. Tymczasem nowy system pracy wymagałby od powoda pracy w dwie niedziele w miesiącu, a

także w święta. Dodatkowo powód wskazał, że prowadzi działalność gospodarczą, o czym pozwana wiedziała, a nowy system pracy kolidowałby mu z jej prowadzeniem. Ponadto powód z żoną zostali niedawno rodzicami. Nowe warunki pracy uniemożliwiłyby powodowi zadbanie o żonę w ostatnich miesiącach przed porodem, po porodzie oraz o nowo narodzone dziecko.

W zaistniałym stanie faktycznym zaproponowane powodowi warunki były dla niego wyraźnie niekorzystne i niedogodne, w związku z czym odmowa przyjęcia takich warunków nie stanowi współprzyczyny rozwiązania umowy o pracę.

W piśmie procesowym z dnia 6.12.2012 r. powód zarzucił ponadto, że wprowadzona czasowo zmiana systemu czasu pracy była nieuzasadniona przez co bezprawna. Zgodnie z art.138 k.p. praca w ruchu ciągłym może być wprowadzona w ściśle określonych sytuacjach: gdy uzasadniają to względy technologii produkcji (prace nie mogą być wstrzymane) lub konieczność zaspokajania potrzeb ludności. W niniejszej sprawie takie okoliczności nie zachodziły. Powód podkreślił również, że podpisując w 2005 r. porozumienie zmieniające warunki zatrudnienia dotyczące systemu czasu pracy w ruchu ciągłym, był niespełna rok po zakończeniu szkoły średniej, osobą młodą, niedoświadczoną, nie mającą dostatecznej wiedzy. W chwili obecnej powód ma ukończone studia inżynierskie, zdobył odpowiednie doświadczenie zawodowe, ożenił się, od kilku miesięcy ma dziecko, a od 2009 r. prowadzi także własną działalność gospodarczą.

/k. 41/.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotności stawki minimalnej według norm przepisanych.

Strona pozwana w pierwszej kolejności zarzuciła, że powód nie podał podstawy prawnej dochodzonego roszczenia, także nie wskazał podstaw jego wyliczenia. Z kolei w uzasadnieniu powód opisał pewne okoliczności w sposób niezgodny z rzeczywistością, a mający jedynie uzasadniać przyjętą przez niego na potrzeby procesu, argumentację.

Strona pozwana podała, że w okresie między 28.06.2004 r. do 30.09.2006 r. powód był zatrudniony na stanowisku pakowacza tj. na takim jak w chwili wypowiedzenia mu warunków pracy. Praca na tym stanowisku w zależności od aktualnych potrzeb pracodawcy wykonywana była i nadal jest zarówno w podstawowym systemie czasu pracy jak i systemie pracy ciągłej. Powód pracował na tym stanowisku w ramach obu systemów, o czym bezspornie świadczą dokumenty znajdujące się w jego aktach osobowych. W ramach umowy o pracę zawartej w dniu 28.06.2004 r. powód istotnie zobowiązany był do wykonywania pracy w podstawowym systemie czasu pracy. Taki sam system czasu pracy obowiązywał powoda również na mocy kolejnej umowy zawartej w dniu 28.09.2004 r. Jednakowoż w 2005 r. system czasu pracy na stanowisku pakowacza w fabryce został zmieniony na system pracy ciągłej. Dnia 1.04.2005 r. powód osobiście podpisał porozumienie zmieniające warunki zatrudnienia dotyczące systemu czasu pracy i wyraził zgodę na wykonywanie pracy w ruchu ciągłym. Co więcej, 1.10.2005 r. powód podpisał nową umowę o pracę, która również zobowiązywała go do wykonywania pracy w ruchu ciągłym. Powód przez długi okres pracował w systemie pracy ciągłej i nie sprzeciwiał się temu. Tym samym twierdzenia powoda, że „nowe warunki systemu pracy były na tyle niedogodne, iż pozwana winna była spodziewać się odmowy ich przyjęcia przez pracownika” są zupełnie niewiarygodne. Trudno bowiem wymagać od pracodawcy by spodziewał się odmowy przyjęcia nowych warunków systemu pracy skoro pracownik w ramach takiego systemu już przez długi okres pracował i nie zgłaszał z tego tytułu żadnych zastrzeżeń. Wręcz przeciwnie, pracodawca miał uzasadnione podstawy by oczekiwać w takiej sytuacji od pracownika akceptacji nowego systemu pracy. Tym bardziej, że zmiana systemu czasu pracy objęła wszystkich pracowników działu kompletacji (tj. zatrudnionych na stanowisku pakowacza) i żaden z nich poza powodem nie odmówił wykonywania pracy w takim systemie. Z tego względu na zbyt daleko idące należy uznać zarzuty powoda jakoby zmiana warunków pracy była „w sposób ewidentny dla pracownika niekorzystna i niedogodna”.

Mając powyższe na uwadze nie może być wątpliwości co do tego, że powód współprzyczynił się do rozwiązania umowy o pracę, a zatem odprawa nie jest powodowi należna.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. K. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 28.06.2004 r. do 27.09.2004 r. na stanowisku pakowacza. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 28.09.2004 r. do 30.09.2005 r. Powód pracował w podstawowym systemie czasu pracy.

Z dniem 1.04.2005 r., na zasadzie porozumienia stron, wprowadzono nowe warunki zatrudnienia, zmieniające umowę o pracę zawartą w dniu 28.09.2004 r., w części dotyczącej pkt 1.3 tj. „system czasu pracy”. Zgodnie z nowymi warunkami powód świadczył pracę w systemie czasu pracy w ruchu ciągłym.

W dniu 1.10.2005 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 30.09.2007 r. na stanowisku pakowacza, w systemie czasu pracy w ruchu ciągłym.

Na mocy porozumienia stron, od dnia 1.10.2006 r., powodowi powierzono stanowisko magazyniera w dziale kompletacji.

W dniu 1.10.2007 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku magazyniera w dziale kompletacji. Powód pracował w podstawowym systemie czasu pracy. Obowiązywała go 8 godzinna norma dobową i przeciętnie 40-godzinna norma tygodniowa czasu pracy w okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc.

W dniu 23.03.2012 r. powoda zawiadomiono o zastosowaniu wobec niego kary porządkowej – nagany, za „niewywiązywanie się z podstawowych obowiązków pracowniczych tj. nierzetelne prowadzenie stanów magazynowych i nieuzasadnione wydawanie materiałów produkcyjnych ze stanu magazynu kompletacji jak również potwierdzanie braków magazynowych i nie informowanie o tym przełożonego, co zostało wykazane przez wewnętrzną kontrolę wykonaną w dniu 20.03.2012 r.”

Porozumieniem zmieniającym z dnia 1.04.2012 r. powierzono powodowi ponownie stanowisko pakowacza.

dowód : umowa o pracę z 28.06.2004 r, k – 7 akt osobowych,

umowa o pracę z 28.09.2004 r. k – 11 akt osobowych,

porozumienie zmieniające z dnia 1,04.2005 r. k – 18 akt osobowych,

umowa o pracę z 1.10.2005 r. k – 21 akt osobowych,

porozumienie zmieniające 1.10.2006 r. k – 29 akt osobowych,

umowa o pracę z 1.10.,2007 r. k – 37 akt osobowych ,

informacja dla pracownika k – 37 akt osobowych,

kara nagany z 23.03.2012 r. w aktach osobowych,

Aneks z dnia 15.05.2012 r. do regulaminu pracy w zakładzie (...) Sp. z o.o. w W., Oddział J. wprowadzono na wydziale kompletacji system czasu pracy w ruchu ciągłym, pracę w systemie zmianowym, przy czterotygodniowym okresie rozliczeniowym.

dowód : aneks do regulaminu pracy, regulamin pracy k – 65-94 akt,

Pozwana firma produkuje felgi aluminiowe do aut. Do obowiązków powoda, na stanowisku pakowacza należało zabezpieczenie jakości według specyfikacji klienta oraz pakowanie wyrobów.

Proces wytworzenia felg zaczyna się w odlewni. Na odlewni istnieje konieczność pracy w ruchu ciągłym z uwagi na pracę pieców, których wygaszanie jest bardzo kosztowne.

Pracownicy korzystnie oceniali zmiany, ponieważ ich zarobki są wyższe po wprowadzeniu nowych warunków pracy.

dowód : zakres obowiązków powoda k – 13 akt osobowych,

zeznania świadka T. S. k – 61 akt,

przesłuchanie powoda k – 99 akt,

przesłuchanie pozwanego k – 99 verte akt,

W dniu 31.05. 2012 r. powód otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31.08.2012 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazano: „wprowadzenie aneksem do Regulaminu pracy z dnia 15 maja 2012 r. od dnia 1 czerwca 2012 r., na wydziale kompletacji zakładu w J., pracy w systemie czasu pracy w ruchu ciągłym, forma organizacji czasu pracy: praca w systemie zmianowym, czterotygodniowy okres rozliczeniowy.

dowód : wypowiedzenie warunków umowy o pracę z 31.05.12 r. w aktach osobowych,

Powód od 1.08.2009 r. prowadzi własną działalność gospodarczą.

Od dnia 18.01.2010r. powód w ramach prowadzonej działalności gospodarczej wykonuje usługi porządkowe utrzymania w czystości klatek schodowych i posesji nieruchomości Wspólnoty Mieszkaniowej ul. (...) w O..

Powód często wykonuje prace porządkowe z pomocą ojca lub teścia. Ponadto zatrudnia dwóch pracowników.

dowód : zaświadczenie o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej k – 46 akt,

umowa nr (...) r. k – 47 akt,

umowa nr (...) k – 49 akt,

umowa nr (...) k – 51 akt,

umowa nr (...) k – 54 akt,

umowa nr (...) k – 56 akt,

zeznania świadka A.k.k – 98 akt,

Powodowi w dniu (...)urodził się syn.

dowód : odpis skrócony aktu urodzenia k – 45 akt,

Miesięczne zarobki powoda liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop brutto wynosiły 4233,18 zł.

dowód : zaświadczenie o zarobkach k – 29 akt,

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo w niniejszej sprawie było nieuzasadnione i jako takie zostało oddalone.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym z akt osobowych powoda oraz regulaminie pracy albowiem żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i autentyczności.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków T. S. /k.61-62/, A. K. (1) /98/ oraz przesłuchanym stronom.

Sąd oddalił wniosek dowodowy o przesłuchanie w charakterze świadków B. G., T. J., W. K., A. K. (2), T. L., A. W., G. K., M. G. i D. P. albowiem świadkowie ci mieli zeznawać na okoliczności dotyczące przeniesienia powoda ze stanowiska magazyniera na pakowacza. Jak ustalono w niniejszej sprawie, powód na zasadzie porozumienia stron, z dniem, 1.04.2012 r., objął ponownie stanowisko pakowacza. Wypowiedzenie warunków pracy dotyczyło zaś ostatnio zajmowanego stanowiska przez pracownika. Ustalanie okoliczności dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie zmiany stanowiska pracy nie miało wpływu na rozstrzygnięcie dotyczące zasadności żądania zgłoszonego przez powoda w niniejszej sprawie.

W przedmiotowej sprawie bezspornym jest fakt wypowiedzenia przez stronę pozwaną powodowi warunków umowy o pracę zawartej dnia 01.10.2007 roku z powodu zmian systemu czasu pracy.

Bezsporne także jest, że powodowi zaproponowano pracę w systemie czasu pracy w ruchu ciągłym.

Powód po otrzymaniu wypowiedzenia złożył oświadczenie o ich nieprzyjęciu w związku z czym stosunek pracy uległ rozwiązaniu.

Strona pozwana zarzucała, iż wypłacenie odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy jest bezpodstawne i niezgodne z faktami, albowiem rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło zgodnie z jego wolą wyrażoną na piśmie. Nieprzyjęcie nowych warunków stanowi co najmniej współprzyczynienie się przez powoda do rozwiązania umowy o pracę. W tej sytuacji powodowi odprawa nie należy się.

Zgodnie z **art. 10 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.)** pracownikowi zatrudnionemu u danego pracodawcy ponad 8 lat przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę, który zatrudnia co najmniej 20 osób. Warunkiem ustawowym przysługiwania wskazanego roszczenia jest to, by wszelkie przyczyny uzasadniające rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę nie dotyczyły pracownika. Jak stanowi bowiem przepis art. 10 ust. 1 odprawa pieniężna o której stanowi art. 8 ustawy z 2003 r. (i będąca przedmiotem sporu w niniejszej sprawie) przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Pojęcie "wyłączny powód" w obecnie obowiązującej ustawie z 2003 r. należy rozumieć tak, jak w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.), powoływanej dalej, jako "ustawa z 1989 r.". Dlatego aktualne jest stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 10 października 1990 r., w którym Sąd Najwyższy przyjął, że sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z 1989 r., że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy", należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika

W ugruntowanym już orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjmuje, że powołany wyżej przepis ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy.

W przedmiotowej sprawie Sąd podziela pogląd zaprezentowany w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 listopada 1990 r. (I PR 335/90 LexPolonica nr 317980 OSP 1991/9

poz. 212)iż „**okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyną z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. 1990 r. Nr 4 poz. 19 ze zm.) stanowi wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeśli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy”.**

Jednym z powodów rozwiązania umowy o pracę była odmowa powoda kontynuowania pracy na skutek zmiany systemu czasu pracy. W takim stanie rzeczy nie można uważać, że zmiany te stanowiły wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy w rozumieniu art.10 cyt. ustawy. Odmowa wykonywania pracy przez powoda po dokonaniu planowanych zmian stanowi tak istotną okoliczność w rozpoznawanej sprawie, iż uzasadnia twierdzenie, że przyczyny te nie były wyłącznym powodem rozwiązania umowy o pracę. Bez tej odmowy nie doszłoby do rozwiązania umowy o pracę, a jednocześnie z uwagi na racjonalność przesłanek (organizacyjno-ekonomiczne uzasadnienie) należy uznać, że zasadne było oczekiwanie, iż powód zaaprobuje dokonane zmiany.

Podkreślić należy, że wszyscy pracownicy firmy otrzymali tzw. wypowiedzenia zmieniające i żaden z nich nie odmówił przyjęcia nowych warunków pracy. Zauważyć też należy, że pracownicy korzystnie oceniali zmiany, ponieważ ich zarobki są wyższe po wprowadzeniu nowych warunków pracy.

Z wyjaśnień powoda wynikało, że przyczyną odmowy przyjęcia nowych warunków pracy był fakt iż taki system pracy kolidowałby z wiarą powoda a także innymi zobowiązaniami zawodowymi i rodzinnymi.

Powód podał, że jako osoba wierząca nigdy nie podjąłby się pracy w niedzielę i święta. Dodatkowo wskazał, że prowadzi działalność gospodarczą, o czym pozwana wiedziała a nowy system kolidowałby z jej prowadzeniem.

W wyroku z dnia 16 listopada 2000 r. I PKN 79/00 (OSNP 2002/10/240) SN rozstrzygnął, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika może być uznane za dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy i może uzasadniać roszczenie o odprawę pieniężną. Pogląd taki został też wyrażony w wyroku SN z dnia 20 marca 2009 r., I PK 185/08 (MPP 2009, nr 7, s. 366-369). Zasadnicze znaczenie ma w tych sytuacjach ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Ocena tej okoliczności należy do Sądu. W sprawie niniejszej warunki wynagradzania nie uległy zmianie. Co więcej pracownicy mogli osiągać większe zarobki. Niekorzystna zmiana warunków zatrudnienia polegała na tym, że powód miał pracować dwa weekendy w miesiącu. Do tej pory weekendy miał wolne. Jednakże zyskiwał dni wolne od pracy przez jeden tydzień w miesiącu. W ocenie Sądu odmowa przyjęcia nowych warunków pracy stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę. W okolicznościach rozstrzyganej sprawy taka ocena była uzasadniona. W żadnym razie nie można było przyjąć, że proponowane warunki nosiły znamiona szykany i były na tyle niedogodne, że było prawdopodobne nieprzyjęcie ich przez powoda. Niewątpliwie ulegał zmianie rozkład czasu pracy powoda, jednak przyjęcie tego warunku umożliwiałoby kontynuację zatrudnienia na tych samych warunkach płacowych. Z tych względów możliwe było przyjęcie, że zmiana warunków nie była rażąco niedogodna, a odmowa ich przyjęcia stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Odnosząc się do zarzutu powoda, iż wprowadzona czasowo zmiana systemu czasu pracy była nieuzasadniona przez co bezprawna, ponieważ nie zachodziły przesłanki z art.138 k.p. należy zauważyć, że zawarta w § 1 powołanego przepisu definicja pracy w ruchu ciągłym łączy konieczność stosowania odpowiedniego systemu czasu z przyczynami

technologicznymi. A zatem, o wprowadzeniu takiego systemu musi decydować okoliczność, czy wykonywanie pracy przez 24 godziny na dobę i przez siedem dni w tygodniu jest niezbędne z punktu widzenia zabezpieczenia prawidłowego procesu produkcyjnego oraz prawidłowej działalności urządzeń produkcyjnych. Z zebranego zaś w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika, że nie byłoby możliwe wygaszenie na niedziele i święta pieca, obsługującego odlewnię, z uwagi na związane z tym zbyt duże koszty, co uzasadniało wprowadzenie tego systemu czasu pracy.

Z tych względów Sąd uznał, że w tym zakresie powództwo zasługuje na oddalenie, o czym orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. W przedmiotowej sprawie kosztami poniesionymi przez pozwanego pracodawcę były koszty wynagrodzenia reprezentującego go w sprawie profesjonalnego pełnomocnika, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłaty za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) wynosiły 1 800,00 zł.

Mając powyższe na uwadze, w oparciu o powołane przepisy orzeczono jak na wstępie.