

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 sierpnia 2019 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

**Przewodniczący: Sędzia Joanna Król-Szymielewicz**

**Protokolant: Weronika Kulpa**

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 sierpnia 2019 r. we W.**

**sprawy z powództwa L. S.**

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

**o odprawę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych**

**I. zasądza na rzecz powódki L. S. od strony pozwanej (...) Sp. z o. o. w P. kwotę 6.070,22 zł brutto (sześć tysięcy siedemdziesiąt złotych dwadzieścia dwa grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 24 lipca 2018r. do dnia zapłaty;**

**II. oddala powództwo w zakresie roszczenia o zapłatę odprawy;**

**III. zasądza na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 1107 zł (w tym 23% VAT) tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce przez adwokata z urzędu;**

**IV. nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 1059,75 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych;**

**V. nadaje wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.295,94 zł brutto.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 lipca 2018r. (data stempla pocztowego na kopercie k.18) powódka L. S. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej – (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. kwoty 5.950 zł brutto (k. 3-4) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz odprawy pieniężnej z powodu likwidacji stanowiska pracy wraz z odsetkami ustawowymi.

Ostatecznie po wydaniu opinii przez biegłego sądowego z zakresu księgowości, w której biegły wyliczył należną powódce i niewypłaconą jej sumę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, powódka pismem procesowym z dnia 10 lipca 2019r. (k. 177-179) sprecyzowała żądania pozwu wnosząc o zapłatę kwoty obliczonej przez biegłego sądowego tj. 6.070,22 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 24 lipca 2018r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 18.04.2019r. (k.152 odwrot) pełnomocnik powódki wyjaśnił, iż powódka domaga się zapłaty odsetek ustawowych od dnia 24 lipca 2018r. - jako dnia następującego po wezwaniu strony pozwanej przez powódkę do zapłaty należnych jej kwot pismem z dnia 23 lipca 2018r.

W uzasadnieniu roszczeń pozwu powódka podała, że była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 20 lutego 2017r. do 30 lipca 2018r. na stanowisku sekretarki w Szkole Policealnej (...) we W. przy ul. (...) i wykonywała pracę 6 dni w tygodniu – od poniedziałku do soboty. Zdaniem powódki strona pozwana nie udzielała jej regularnie dni wolnych, jak i nie zapłaciła stosownego wynagrodzenia za pracę w soboty – łącznie było to 25 pracujących sobót. Pracodawca miał świadomość, że powódka pracuje w soboty. Dodatkowo powódka zaznaczyła, że w soboty pracowała w godz. 8-16, natomiast w dni robocze w godz. 9-17 i nadto każdego dnia sprzątała lokal. Powódka wielokrotnie załatwiała sprawy służbowe przed rozpoczęciem lub po zakończeniu pracy, ponieważ w sekretariacie zatrudniona była tylko powódka, a strona pozwana żądała, by sekretariat był cały czas czynny do dyspozycji słuchaczy szkoły oraz grona pedagogicznego. Po decyzji zarządu pozwanego pracodawcy o likwidacji szkoły we W. powódka przygotowała lokal do odbioru, wyposażenie i meble do wyprowadzki oraz posprzątała lokal pracując od godz. 9 do 23 lub nawet 1 w nocy. Powódka podała, że strona pozwana nie udzieliła jej 2 dni urlopu na poszukiwanie pracy, nie wypłaciła wynagrodzenia za pracę po 9 godzin za 25 sobót oraz za przepracowane nadgodziny w ilości 25,5 godzin, a nadto odprawy pieniężnej z powodu likwidacji stanowiska pracy. Pismem z dnia 23 lipca 2018r. powódka skierowała do pracodawcy wezwanie do zapłaty, jednakże nie otrzymała odpowiedzi.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana - (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości z uwagi na jego bezzasadność i o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych (k. 29-30).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie, strona pozwana podała, że w trakcie trwania stosunku pracy powódka nie zwracała się do niej z wnioskiem o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przepracowanych w ocenie powódki sobót. Pracodawca może uwzględnić taki wniosek jedynie po zatwierdzeniu przez Dyrektora Oddziału Pozwanej I. I.. Zdaniem pozwanego pracodawcy powódka nie wykazała, że wobec pojawienia się uzasadnionej potrzeby pracodawcy świadczyła pracę również w soboty. Analogicznie w trakcie trwania stosunku pracy między powódką a stroną pozwaną nie wpłynął do pracodawcy wniosek o wypłatę nadgodzin za dni robocze zatwierdzony przez I. I., wobec czego brak było możliwości weryfikacji czy powódka faktycznie pracowała w tym czasie. W związku z powyższym, powódce nie należą się odsetki od dochodzonych pozwem kwot z tego tytułu. Strona pozwana wskazała, że powódka nie świadczyła pracy ponad podstawowy system czasu pracy. W ocenie pozwanego pracodawcy powódce nie przysługuje również odprawa pieniężna, albowiem nie spełnia on podstawowej przesłanki zatrudniania co najmniej 20 pracowników. Nadto, strona pozwana potwierdziła, że nie udzieliła powódce 2 dni urlopu na poszukiwanie pracy, ponieważ nie wpłynął do niej wniosek w tej sprawie.

Sprawa początkowo została zadekretowana do jej rozpoznania w postępowaniu uproszczonym, zaś w dniu 17.04.2019r. (k.139 odwrót) Sędzia Referent, na podstawie art. 505<sup>7</sup> k.p.c. zarządził rozpoznanie sprawy w dalszym ciągu z pominięciem przepisów o postępowaniu uproszczonym, z uwagi na konieczność zasięgnięcia wiadomości specjalnych, tj. powołania biegłego sądowego z zakresu księgowości.

### ***W oparciu o zgromadzony materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. zajmuje się prowadzeniem działalności gospodarczej, która w przeważającej części dotyczy prowadzenia szkół policealnych dla dorosłych.

Na dzień 9 maja 2018r. (data złożenia powódce L. S. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę) strona pozwana zatrudniała 9 pracowników.

**Dowód:** - wydruk z KRS strony pozwanej (k. 81-83);

- lista pracowników strony pozwanej (k. 100);

- pismo ZUS z dn. 14.02.2019r. (k. 127);

- zestawienie ZUS z dn. 28.02.2019r. (k. 131-135);

- zeznania świadka A. D. (k. 408-409).

Powódka L. S. była zatrudniona u strony pozwanej początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 marca 2017r. do dnia 31 maja 2017r., a następnie na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony od dnia 1 czerwca 2017r. do dnia 31 sierpnia 2017r. i od dnia 1 września 2017r. do dnia 31 sierpnia 2018r. na stanowisku sekretarki w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejszem wykonywania pracy powódki była Szkoła Policealna E. we W. przy ul. (...).

Bezpośrednią przełożoną powódki był Dyrektor Oddziału I. I..

Wcześniej tj. w okresie od dnia 20 lutego 2017r. do dnia 28 lutego 2017r. powódka wykonywała prace administracyjne na rzecz strony pozwanej na podstawie umowy zlecenia zawartej w dniu 20 lutego 2017r.

Średnie wynagrodzenie powódki z ostatnich 3 miesięcy pracy liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2.295,94 zł brutto.

**Dowód:** - akta osobowe powódki;

- zaświadczenie z dn. 30.08.2018r. (k. 44).

Zajęcia dla słuchaczy w prowadzonej przez stronę pozwaną szkole policealnej we W. odbywały się jedynie w weekendy, gdyż była to szkoła dla dorosłych (pracujących). Jednak sekretariat szkoły był czynny przez 7 dni w tygodniu: od poniedziałku do niedzieli. Funkcjonowanie biura sekretariatu nie było uzależnione od tego czy w danym dniu odbywają się zajęcia dla słuchaczy.

Powódka wykonywała obowiązki sekretarki od poniedziałku do piątku w godzinach od 9.00 do 17.00 oraz w soboty od 8.00 do 16.00, a licząc sprzątanie – nawet do 17:00. W niedziele sekretariat był prowadzony przez dyrektor I. I..

Do listopada 2017r. strona pozwana udzielała powódce dni wolnych za pracę w soboty. Najczęściej powódka odbierała dni wolne w poniedziałki. Wówczas albo powódkę zastępowała dyrektor I., albo sekretariat w poniedziałki był nieczynny i wywieszano kartkę: „sekretariat nieczynny”.

Powódka była starannym i rzetelnym pracownikiem – miała cyklicznie przyznawaną premię uznaniową – m.in. we wrześniu 2017r. jej przełożona I. I. zawnioskowała do zarządu o przyznanie powódce premii wskazując, że wywiązała się ze wszystkich obowiązków, systematycznie porządkowała dokumentację, sporządzała niezbędne zestawienia itp.

Powódka nie miała pisemnego zakresu obowiązków. Jednym z zadań powódki w ramach powierzonego jej stanowiska było przygotowywanie w E. bazy danych do sprawozdania Systemu Informacji Oświatowej ( (...)), które to sprawozdanie dyrektor szkoły musi złożyć do Wydziału (...) Urzędu Miejskiego W. dwa razy w ciągu roku (do ok. 10 kwietnia i do ok. 10 października). Zgodnie z ustawą o systemie informacji oświatowej, obowiązek złożenia sprawozdania (...) spoczywał na dyrektorze szkoły – w tym wypadku na I. I.. Z uwagi na nieumiejętność posługiwania się programem E. przez dyrektor I., najpierw powódka przygotowywała w E. wszystkie dane do wprowadzenia do (...), a następnie dyktowała te dane dyrektor I., która wprowadzała je do (...). Dyrektor I. zarządzała, że danego dnia będzie wraz z powódką przygotowywała sprawozdanie (...) i wtedy pracowały obie często do późnych godzin nocnych.

Miało to miejsce w następujących datach:

- w dniu 05.04.2017r., kiedy powódka pracowała wraz z dyrektor I. nad (...) po zakończeniu normatywnych godzin pracy, od godziny 17.00 do 1.00 w nocy - 8 godz.,

- w dniu 04.10.2017r., kiedy powódka pracowała nad (...) od 17.00 do 22.30 - 5,5 godz.,

- oraz w dniu 04.04.2018r., gdy praca powódki nad (...) trwała od 17.00 do 21.00 - 3 godz.

Dodatkowo powódka pracowała ponad dobowy 8-godzinny wymiar czasu pracy w soboty następujących datach:

- w dniu 16 września 2017r. od godz. 17:00 do godz. 24:00 – 7 godz. – zajmowała się przygotowaniem dzienników do zajęć po rozpoczęciu nowego semestru;

- w dniu 7 kwietnia 2018r. od godz. 16:00 do godz. 17:00 – 1 godz. – gdyż dłużej trwały zajęcia słuchaczy;

- w dniu 26 maja 2018r. od godz. 16:00 do godz. 17:00 – 1 godz. – gdyż dłużej trwały zajęcia słuchaczy.

Łącznie w w/w dniach powódka przepracowała ponad dobowy 8-godzinny wymiar czasu pracy 25,5 godzin.

Za powyższy czas powódka nie otrzymała dni wolnych ani należnego jej wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Jak już wskazano powyżej, do końca listopada 2017r. powódka w poniedziałki odbierała dni wolne za przepracowane soboty (powódka chciała odbierać dni wolne w poniedziałki, gdyż w poniedziałki opiekowała się chorą na A. teściową). Jednak począwszy od grudnia 2017r. strona pozwana zaprzestała udzielania powódce dni wolnych za przepracowane soboty. Powódka próbowała interweniować w tej sprawie kontaktując się z przełożoną drugiego stopnia – S. S., nadzorującą w imieniu prezesa zarządu pracę oddziałów, jednak bez oczekiwanego skutku.

Na początku pracy powódka przesyłała do kadr strony pozwanej w P. listy obecności uwzględniające jej pracę soboty, jednak kadrowa A. D. zadzwoniła do powódki i powiedziała, że ma sporządzać listy obecności od poniedziałku do piątku, bez uwzględnienia pracy w soboty.

Powódka przepracowała łącznie 25 sobót, za które nie otrzymała dni wolnych od pracy ani wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ponad tygodniowy wymiar czasu pracy:

- w 2017r.: 2 grudnia, 9 grudnia, 16 grudnia i 30 grudnia.

- w 2018r.: 5 stycznia, 13 stycznia, 20 stycznia, 27 stycznia, 3 lutego, 10 lutego, 24 lutego, 10 marca, 17marca, 24 marca, 7 kwietnia, 28 kwietnia, 5 maja, 12 maja, 19 maja, 26 maja, 2 czerwca, 9 czerwca, 16 czerwca, 23 czerwca, 30 czerwca.

Pracodawca posiadał wiedzę o pracy powódki w godzinach nadliczbowych. Przede wszystkim wiedziała o tym bezpośrednia przełożona powódki – dyrektor Oddziału we W. I. I.. Powódka w sekretariacie zaznaczała wszystkie soboty, które przepracowała, na kalendarzu wiszącym na ścianie.

**Dowód:** - zestawienie pracujących sobót i dni wolnych oraz nadgodzin w 2017r. (k. 10);

- zestawienie pracujących sobót i dni wolnych oraz nadgodzin w 2018r. (k. 150);

- początkowa lista obecności za marzec 2017r., uwzględniająca pracę powódki w sobotę ( k.68);

- korespondencja mailowa z dn. 8.03.2017r. (k. 67);

- wniosek premiowy wrzesień 2017 (k. 151);

- zeznania świadka K. P. (k. 107);

- zeznania świadka I. I. (k. 107-108);

- zeznania świadka S. S. (k. 409);

- zeznania świadka A. D. (k. 408-409);

- przesłuchanie powódki (k. 152-153).

Pismem z dnia 7 maja 2018r. doręczonym powódce w dniu 9 maja 2018r. strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2018r., z powodu likwidacji placówki, a tym samym również stanowiska powódki.

**Dowód:** - oświadczenie strony pozwanej z dn. 07.05.2019r. (akta osobowe powódki i k. 7);

- świadectwo pracy powódki z dn. 02.07.2018r. (akta osobowe powódki i k. 8-9).

Pismem z dnia 23 lipca 2018r. powódka zwróciła się do strony pozwanej z żądaniem wypłaty jednomiesięcznej odprawy pieniężnej w kwocie 2.200 zł brutto z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy bez winy pracownika oraz wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe tj. za 25 sobót oraz za wykonywanie obowiązków służbowych powyżej ośmiu godzin w dni robocze (25,5 godz.), za które nie udzielono jej dni wolnych ani nie wypłacono wynagrodzenia. Wezwanie to pozostało bezskuteczne.

Do tego wezwania powódka dołączyła sporządzone w formie tabel zestawienie dat i godzin oraz sobót, w których pracowała w nadgodzinach i za które nie udzielono jej dni wolnych ani nie wypłacono wynagrodzenia. Te same zestawienia powódka dołączyła do pozwu i w oparciu o te właśnie zestawienia pełnomocnik powódki w wykonaniu wezwania Sądu, sporządził pismo procesowe datowane na 12.12.2018r. (k.97), a którego omyłkowo nie wysłał do pełnomocnika strony pozwanej, zgodnie z art. 132 §1 k.p.c. Strona pozwana dysponowała w/w datami i godzinami pracy powódki, za które domaga się ona zapłaty w niniejszym procesie jeszcze przed skierowaniem pozwu w tej sprawie do tut. Sądu. Strona pozwana nie uczyniła zadość wezwaniu powódki do zapłaty.

**Dowód:** - pismo powódki z dn. 23.07.2018r., (akta osobowe powódki i k. 16-17);

- tabele z zestawieniem nadgodzin (akta osobowe powódki i k.10, k.150)

Powódka w okresie od dnia 1 marca 2017r. do dnia 30 czerwca 2018r. przepracowała łącznie 226 godzin nadliczbowych i 30 minut, za co należy jej się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w wysokości 6.070,22 zł brutto i którego to wynagrodzenia strona pozwana powódce nie wypłaciła.

**Dowód:** - opinia biegłego sądowego z zakresu księgowości (k.161-168).

***Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył,  
co następuje:***

Powództwo w przeważającym zakresie – kwotowym - podlegało uwzględnieniu jako uzasadnione.

W niniejszej sprawie powódka L. S. domagała się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. kwoty 6.070,22 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 24 lipca 2018r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz odprawy pieniężnej z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, tj. zwłaszcza na dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powódki, na umowach o pracę powódki, tabelarycznych zestawieniach sporządzonych przez powódkę przepracowanych przez nią sobót i godzin nadliczbowych w pozostałych dniach pracy, za które strona pozwana nie udzieliła powódce dni wolnych ani nie wypłaciła należnego jej wynagrodzenia, a także na liście obecności za marzec 2017r. uwzględniającej pracę powódki w soboty.

W tym miejscu Sąd zaznacza, że w świetle zeznań świadka I. I. – bezpośredniej przełożonej powódki, która w sposób jednoznaczny potwierdziła okoliczność pracy powódki w soboty, przedłożone przez stronę pozwaną listy obecności powódki (k. 33-41, 159) nie mają żadnego waloru dowodowego.

Podkreślić należy, iż świadek I. I. przesłuchana została na wniosek samej strony pozwanej, a to właśnie jej zeznania w sposób oczywisty wskazują na niezgodność list obecności przedłożonych przez pozwanego pracodawcę z rzeczywistością. Co więcej, przedstawione w toku procesu przez stronę pozwaną, w wykonaniu zobowiązania Sądu, zestawienie dni, za które powódce rzekomo udzielono dni wolnych od pracy (k. 117-121) kompletnie rozmija się z treścią list obecności złożonych uprzednio przez pracodawcę do akt sprawy. Strona pozwana już na pierwszej stronie tego zestawienia (k.117) wskazała, że za dzień 11-ego marca 2017r. powódka odebrała 8 godzin w dniu 17-ego marca 2017r., podczas gdy z przedłożonej listy za marzec wynika, że powódka nie pracowała w sobotę 11-ego marca i pracowała w piątek 17-ego marca 2017r.

Zatem albo strona pozwana przyznaje, że powódka pracowała w soboty, albo ten fakt neguje – w tym zakresie pozwany pracodawca popada w ewidentną sprzeczność i dla Sądu niezrozumiałe są przyczyny niewypłacenia powódce należnego jej wynagrodzenia za oczywisty w niniejszej sprawie czas pracy w soboty, za które od grudnia 2017r. pozwana Spółka przestała udzielać jej dni wolnych.

Dodatkowo, z przedłożonego przez stronę pozwaną w/w zestawienia wynika, że powódce nie udzielono dni wolnych aż za 31 sobót, zaś powódka domaga się zapłaty jedynie za 25 sobót – za pracę w te soboty, kiedy rzeczywiście praca była przez nią świadczona.

Wskazać również należy, iż w/w zestawienie dni, za które powódce rzekomo udzielono dni wolnych od pracy (k. 117-121) i zestawienia planów zajęć złożone przez stronę pozwaną, a zawarte na kartach 122-123 akt sprawy, nie zostały przez nikogo podpisane i tym samym nie mogą stanowić dowodu w sprawie. Stosownie bowiem do art. 245 k.p.c dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Brak podpisu na dokumencie uniemożliwia obdarzenie go walorem wiarygodności.

Nadto Sąd ustalając stan faktyczny w sprawie uznał zeznania świadka K. P. (z domu G.) za pełnowartościowy dowód w sprawie, albowiem były one logiczne i spójne oraz potwierdzały nieosobowy materiał dowodowy zebrany w sprawie. Był to też najbardziej obiektywny świadek w sprawie – jest to była nauczycielka w szkole, w której pracowała powódka, w żaden sposób już z tą szkołą nie związana ani też nie związana z powódką.

Sąd uznał jedynie częściowo za wiarygodne zeznania świadków: A. D. (kadrowa pracująca w P.), I. I. (dyrektor – przełożona powódki) oraz S. S. (nadzorująca w imieniu prezesa zarządu pracę oddziałów), albowiem w niektórych, istotnych kwestiach zeznania te były wzajemnie sprzeczne, nielogiczne lub też nie znajdowały odzwierciedlenia w pozostałym materiale dowodowym.

Za wiarygodne należało uznać twierdzenia A. D. o liczbie zatrudnianych przez stronę pozwaną pracowników oraz otrzymywania przez powódkę premii uznaniowych. W pozostałym zakresie albo świadek zeznawała, iż nie posiada wiedzy w danej kwestii („Nie wiem czy powódka pracowała w soboty”), albo jej zeznania całkowicie nie odpowiadały zebranemu w sprawie materiałowi dowodowemu – świadek zaprzeczyła aby otrzymała od powódki listę obecności ze wskazaniem pracy powódki w soboty, kiedy to właśnie świadek poleciła powódce, aby więcej takich list nie sporządzała, a jedynie listy bez uwzględnienia pracy w soboty. Sąd miał również na względzie, że osoba ta wciąż pracuje u strony pozwanej, wobec czego jej zeznania uznać należało w przeważającej części za nieobiektywne.

Sąd co do zasady dał wiarę zeznaniom świadka I. I. pomijając je jedynie w zakresie, w jakim świadek wskazała, że powódka zostawała w dniach roboczych w pracy po godzinach z własnej woli, bez polecenia świadka, zwłaszcza przy sporządzaniu sprawozdań do (...) oraz że w soboty pracowała jedynie w godzinach od 8 do 13. Bowiem okoliczność, że powódka pracowała w soboty w godzinach od 8 do 16 potwierdziła świadek K. P., zeznając: „Powódka pracowała po 6 dni w tygodniu od poniedziałku do soboty (...) Sekretariat szkoły był czynny w soboty i w niedziele. Jak przychodziłam na 8 to sekretariat już był czynny, jak miałam zajęcia do 18 to najczęściej o tej godzinie też jeszcze sekretariat był czynny”.

Natomiast co do świadka S. S. Sąd dał im wiarę jedynie w zakresie, w jakim świadek wskazała, że wiedziała o świadczeniu pracy przez powódkę w godzinach nadliczbowych z uwagi na przeprowadzoną z powódką rozmowę w sprawie problemów z odbiorem dni wolnych. Pozostałe twierdzenia były wzajemnie sprzeczne, choćby w kontekście powyższej wypowiedzi, albowiem chwilę później S. S. zeznała, że nie dotarła do niej informacja o pracy powódki w soboty i że nie było potrzeby jej świadczenia w tych dniach.

Znamiennym w tej sprawie było, iż świadek dyrektor I. I. przerzucała ciężar odpowiedzialności za wydawane powódce polecenie pracy w godzinach nadliczbowych na zarząd Spółki (świadek zeznała: Zarząd zdecydował, że godziny pracy powódki w soboty są od 8 do 13”), zaś świadek przesłuchana z ramienia zarządu - S. S. - zeznała, że zarząd nigdy nie wydawał powódce polecenia pracy w soboty, a „Za organizację pracy Oddziału odpowiada dyrektor szkoły (czyli dyrektor I.).”

Sąd w pełni dał wiarę wyjaśnieniom powódki, które nie tylko korespondowały z zebranymi w sprawie dowodami z dokumentów, ale również były spójne, rzeczowe i konsekwentne, złożone w sposób spokojny, z zachowaniem chronologii zdarzeń.

Sąd na rozprawie w dniu 18.04.2019r. (k.152-153) oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej o przesłuchanie świadka D. N. (znajomy świadka I. I.) „na okoliczność ustalenia, w jakich datach zastępował on powódkę”, gdyż na wcześniejszej rozprawie, mającej miejsce w dniu 29.01.2019r., strona pozwana została zobowiązana przez Sąd do wskazania na piśmie za które z dni, w jakich powódka – jak wskazuje pracowała w nadgodzinach – pozwana udzieliła jej dni wolnych od pracy. Strona pozwana nie tyle miała prawo do wykazania tego, ale nawet została do tego zobowiązana przez Sąd.

Sąd wyznaczył pozwanej Spółce wystarczająco dużo czasu na ustalenie kto w jakich dniach zastępował powódkę, gdyż w tych dniach pracodawca udzielił powódce dni wolnych od pracy i strona pozwana poinformowała o tym Sąd pismem z dnia 12.02.2019r. Nie było potrzeby wzywania na tę okoliczność kolejnego świadka, którego zgłoszenie było nadto spóźnione w świetle brzmienia art. 207 §6 k.p.c.

Podstawę prawną roszczeń powódki o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych stanowią przepisy art. 151 §1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p.

Stosownie do art. 151 § 1 pkt 2 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna m.in. w razie szczególnych potrzeb pracodawcy.

Treść umowy o pracę łącząca strony procesu nie pozostawia wątpliwości co do tego, że powódka pracowała w podstawowym systemie czasu pracy tj. 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Jak wykazało przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe, wobec zatrudnienia przez stronę pozwaną tylko jednej sekretarki we (...) szkole i jednoczesnej konieczności funkcjonowania sekretariatu także w weekendy, gdyż zajęcia ze słuchaczami odbywały się właśnie w soboty i niedziele, nie ulega wątpliwości, że powódka w żadnym wypadku nie mogła wykonywać pracy nie przekraczając 40 godzin tygodniowo. Bezpośrednia przełożona powódki świadek I. I. potwierdziła w swych zeznaniach, że powódka pracowała w każdą sobotę oraz że nie zawsze otrzymywała z tego tytułu dzień wolny od pracy. Świadek I. zeznała: „Taki był system pracy, że powódka pracowała w soboty. W niedziele powódka nie pracowała, ja przychodziłam do sekretariatu. Tak stanowił regulamin pracy, że powódka ma pracować w soboty. Powódka wypełniała polecenia pracodawcy przychodząc do pracy w soboty. Powódka początkowo odbierała dzień wolny za pracę w soboty, a potem już były coraz większe z tym problemy, bo nie było nikogo na zastępstwo”.

Odnosząc się natomiast do kilkukrotnego przekroczenia przez powódkę 8-godzinnej normy dobowej czasu pracy w dniach: 05.04.2017r., 04.10.2017r., 04.04.2018r., wskazać należy, że powódka była zobowiązana do pomocy swojej

przełożonej w przygotowaniu sprawozdania (...) z uwagi na to, że dyrektor I. I. nie obsługiwała programu E.. Powódka pracowała w tych dniach w nadgodzinach, gdyż takie były potrzeby pracodawcy. Jak wynika z ustawy o systemie informacji oświatowej, to obowiązkiem dyrektora szkoły jest złożenie dwa razy w ciągu roku sprawozdania Systemu Informacji Oświatowej (...) do Wydziału (...) Urzędu Miejskiego W. (do ok. 10 kwietnia i do ok. 10 października). Powódka wyjaśniła, iż z uwagi na nieumiejętność posługiwania się programem E. przez dyrektor I., najpierw powódka przygotowywała w E. wszystkie dane do wprowadzenia do (...), a następnie dyktowała te dane dyrektor I., która wprowadzała je do (...). Dyrektor I. popadła w pewną sprzeczność w swych zeznaniach, z jednej strony wskazując: „Ja przygotowywałam sprawozdania (...), a powódka siedziała obok, chociaż mówiłam jej, że może pójść do domu”, a z drugiej strony zeznając: „Wprowadzanie danych do systemu (...) należało do obowiązków powódki. Powódka wychodziła wtedy około 1 w nocy.”

W ten jednak sposób świadek I. I. potwierdziła okoliczność pracy powódki w trakcie przygotowywania sprawozdań (...) do 1 w nocy, a zatem w sposób oczywisty poza normatywnym czasem pracy.

Podobnie sprawa ma się w kwestii godzin nadliczbowych powódki w dniach 07.04.2018r. i 26.05.2018r., kiedy było więcej zajęć dla słuchaczy i powódka pozostawała w pracy do czasu zakończenia tych zajęć. Jak już wskazano powyżej, z zeznań świadka K. P. wynika, że powódka zawsze przebywała w sekretariacie do końca zajęć dla słuchaczy. Dlatego wiarygodne są twierdzenia powódki, że we wskazanych datach pracowała o jedną godzinę dłużej z uwagi na dłużej trwające zajęcia w tych dniach.

Odnosnie pracy powódki w godzinach nadliczbowych w dniu 16.09.2017r. od godz. 17:00 do godz. 24:00 – 7 godz., kiedy powódka zajmowała się przygotowaniem dzienników do zajęć po rozpoczęciu nowego semestru, wskazać należy, iż zgodnie z zeznaniami świadka I. I. należało to do obowiązków powódki. Taka zaś zachodziła potrzeba ze strony pozwanego pracodawcy, aby dzienniki zajęć były przygotowane w związku z rozpoczęciem nowego semestru.

W tym miejscu wymaga podkreślenia okoliczność, że 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 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), zgodnie z którym warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę.

Strona pozwana miała pełną wiedzę w zakresie godzin, w jakich powódka wykonywała swoje obowiązki, o czym świadczą powyżej przytoczone zeznania bezpośredniej przełożonej powódki I. I., nauczycielki K. P. oraz świadka S. S.. Jak wskazała S. S. sama powódka interweniowała u niej w sprawie oddawania jej dnia wolnego za przepracowane soboty. Gdyby strona pozwana uważała, że nie ma konieczności pracy przez powódkę ponadwymiarowo, z pewnością w tym momencie zostałyby to powódce zasygnalizowane przez pracodawcę, a nie miało to miejsca. Co więcej, sama strona pozwana przedłożyła zestawienie dni, za które powódce oddano dzień wolny od pracy i wyraźnie dotyczyło ono sobót. Ani świadek I. I., ani S. S. nigdy nie zwracały powódce uwagi na fakt, że nie powinna pracować w nadgodzinach.

Tym samym, powódce przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i wbrew twierdzeniom strony pozwanej jego wypłata nie wymagała złożenia przez powódkę wniosku w tym przedmiocie.

Jeszcze raz wskazać należy, iż niezrozumiała dla Sądu jest postawa strony pozwanej, która z jednej strony wskazuje, iż nie wiedziała o wykonywaniu przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych i utrzymuje, że w ogóle nie było takiej konieczności, a z drugiej przedstawia zestawienia o udzielonych powódce dniach wolnych w zamian za świadczenie



pracy w soboty. Taka postawa pracodawcy zasługuje na szczególną dezaprobatę, albowiem strona pozwana świadomie korzystała z efektów pracy powódki jednocześnie nie chcąc wypłacić należnego jej za tę pracę wynagrodzenia.

W tej sytuacji Sąd zważył, iż należy dać wiarę przedstawionym przez powódkę tabelarycznym zestawieniom przepracowanych przez nią godzin nadliczbowych w spornym czasie na rzecz pozwanej Spółki. Bowiem jak już Sąd wskazał wcześniej, przedstawiona przez stronę pozwaną ewidencja czasu pracy powódki była absolutnie niewiarygodna i bezsprzecznie niezgodna z ustalonym stanem faktycznym w sprawie.

W tym miejscu podkreślić należy, iż Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19.02.2010r., II PK 217/09 (Lex nr 584743), w sprawie, w której powód także przedstawił tabelaryczne zestawienie ewidencji swojego czasu pracy, wskazał: „Dopuszczalne jest zasądzenie przez Sąd Pracy nawet całości dochodzonej przez pracownika należności z tytułu wynagrodzenia za pracę obliczonej na podstawie sporządzonego przez tego pracownika szczegółowego zestawienia czasu pracy w spornym okresie, zawierającego wyliczenie przepracowanych nadgodzin, jeżeli zestawienie takie znajduje potwierdzenie w całości zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w ustaleniach faktycznych poczynionych przez Sąd na jego podstawie, a pracodawca nie wykaże, że praca w godzinach nadliczbowych nie miała miejsca albo że przedstawione przez pracownika wyliczenie należnego mu wynagrodzenia sporządzone zostało nierzetelnie”.

W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę, przedstawione przez powódkę zestawienie jej czasu pracy zasługuje w pełni na uwzględnienie i stanowi źródło dowodowe uzupełniające dowód z przesłuchania powódki. Co więcej, jak już powyżej wskazano, tak sporządzone zestawienie znajduje swe potwierdzenie i odzwierciedlenie w zeznaniach świadków przesłuchanych w sprawie.

W tym miejscu konieczne jest odniesienie się Sądu do podtrzymywanego w toku postępowania przez stronę pozwaną wniosku o zwrot pisma złożonego przez pełnomocnika powódki w dniu 12 grudnia 2018r. (k. 97) w myśl art. 132 § 1 k.p.c. z powodu niedoręczenia stronie pozwanej odpisu tego pisma.

Stosownie do treści art. 132 § 1 k.p.c. w toku sprawy adwokat, radca prawny, rzecznik patentowy oraz radca Prokuratury Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej doręczają sobie nawzajem bezpośrednio odpisy pism procesowych z załącznikami. W treści pisma procesowego wniesionego do sądu zamieszcza się oświadczenie o doręczeniu odpisu pisma drugiej stronie albo o jego nadaniu przesyłką poleconą. Pisma, niezawierające powyższego oświadczenia, podlegają zwrotowi bez wzywania do usunięcia tego braku.

Z powyższego jasno wynika, iż zwrotowi podlegają pisma niezawierające oświadczenia o doręczeniu odpisu pisma drugiej stronie – a pełnomocnik powódki takie oświadczenie w piśmie z dnia 12 grudnia 2018r. zamieścił. Jakkolwiek pełnomocnik powódki nie dysponuje dowodem nadania stronie pozwanej tego pisma to wskazać należy, że nie było to zwykłe pismo procesowe, a zrealizowanie zobowiązania Sądu nałożonego na pełnomocnika powódki na rozprawie w dniu 21 listopada 2018r. Co więcej, pełnomocnik powódki na podniesiony przez stronę pozwaną zarzut niedoręczenia tego pisma, dokonał ponownego nadania przesyłki i strona pozwana zapoznała się z treścią pisma oraz miała czas, żeby się do niego ustosunkować.

Niezależnie zaś od powyższych dywagacji formalno-prawnych, wskazać należy, iż do przedprocesowego wezwania strony pozwanej do zapłaty, z dnia 23.07.2018r., powódka dołączyła sporządzone w formie tabel zestawienie dat i godzin oraz sobót, w których pracowała w nadgodzinach i za które nie udzielono jej dni wolnych ani nie wypłacono wynagrodzenia. Te same zestawienia powódka dołączyła do pozwu i w oparciu o te właśnie zestawienia pełnomocnik powódki w wykonaniu wezwania Sądu, sporządził pismo procesowe datowane na 12.12.2018r. (k.97), a którego omyłkowo nie wysłał do pełnomocnika strony pozwanej, zgodnie z art. 132 §1 k.p.c. A zatem strona pozwana dysponowała w/w datami i godzinami pracy powódki, za które domaga się ona zapłaty w niniejszym procesie jeszcze przed skierowaniem pozwu w tej sprawie do tut. Sądu. Strona pozwana nie uczyniła jednak zadość wezwaniu powódki do zapłaty.

Powyższe prowadzi do konstatacji, iż niedoręczenie stronie pozwanej pisma z dnia 12 grudnia 2018r. od razu w tej dacie, absolutnie nie pozbawiło pozwanego pracodawcy możliwości obrony swych praw.

Powołany w sprawie biegły sądowy z zakresu księgowości, na podstawie ewidencji czasu pracy przygotowanej przez powódkę i akt sprawy sporządził pisemną, rzetelną opinię sądową, z której wynika, iż powódka w okresie spornym, tj. od dnia 1 marca 2017r. do dnia 30 czerwca 2018r. przepracowała łącznie 226 godzin nadliczbowych i 30 minut, za co należy jej się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w wysokości 6.070,22 zł brutto.

W ocenie Sądu sporządzona przez biegłego opinia w pełni zasługiwała na uwzględnienie, gdyż jest obiektywna, jasna i spójna.

Sąd oddalił wniosek strony pozwanej o sporządzenie opinii uzupełniającej, gdyż strona pozwana nie podniosła absolutnie żadnych merytorycznych zarzutów odnośnie fachowej i pełnej opinii biegłego sądowego; nie zarzuciła jakichkolwiek błędów rachunkowych czy merytorycznych. Strona pozwana nie zgadza się po prostu z samą treścią tezy dowodowej przedstawionej biegłemu przez Sąd w zleceniu sporządzenia opinii, a której uzasadnieniem jest cały powyżej przedstawiony przez Sąd wywód prawny i ocena materiału dowodowego zebranego w sprawie.

W drugiej kolejności Sąd przystąpił do zbadania zasadności żądania powódki o wypłacenie jej odprawy pieniężnej w związku z likwidacją stanowiska pracy jej powierzonego.

Zgodnie z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018r., poz. 1969 t.j.) przepis art. 8 tejże ustawy dotyczący wypłacenia odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia stosuje się do zwolnień indywidualnych, jeżeli pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników, a rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn niedotyczących pracownika i przyczyna ta stanowi wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Z powyższego jednoznacznie wynika, że ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników dotyczy pracodawców, jeśli zatrudniają oni co najmniej 20 osób.

Jakkolwiek w niniejszej sprawie bezspornym jest, że stanowisko powódki zostało zlikwidowane, a przyczyna ta stanowiła wyłączny powód złożenia jej przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę, to Sąd ustalił, iż w czasie zwolnienia powódki z pracy strona pozwana nie zatrudniała 20 osób. Zeznała tak świadek A. D., a jej stanowisko potwierdził Zakład Ubezpieczeń Społecznych przedkładając stosowne zestawienia liczby osób zatrudnionych u strony pozwanej i podstaw prawnych zatrudnienia (k. 131-135). Brak ziszczenia się jednej z ustawowych przesłanek uniemożliwił zasadzenie żądanej przez powódkę odprawy pieniężnej.

Mając na względzie powyższe, Sąd w punkcie I-wszym sentencji wyroku, na podstawie art. 151 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. zasądził od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w P. na rzecz powódki L. S. kwotę 6.070,22 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 24 lipca 2018r. do dnia zapłaty.

Orzeczenie o odsetkach ustawowych za zwłokę, które Sąd zasądził zgodnie z żądaniem powódki od dnia następującego po wezwaniu strony pozwanej przez powódkę do zapłaty pismem z dnia 23 lipca 2018r., znajduje swe oparcie w przepisach art. 481 §1 i §2 k.c. w zw. z art. 455 k.c.

W punkcie II-gim sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo w zakresie roszczenia powódki o zapłatę odprawy, albowiem było ono nieuzasadnione z przyczyn formalnych – pracodawca nie zatrudniał w chwili wypowiedzenia powódce umowy o pracę (...) pracowników, a co zostało ustalone przez Sąd w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych i czego powódka nie zakwestionowała. Dodać należy, iż wprawdzie pełnomocnik powódki sprecyzował żądania pozwu

dotyczące zapłaty za godziny nadliczbowe stosownie do wniosków wyrażonych przez biegłego w opinii sądowej, jednakże nie cofnął pozwu w zakresie roszczenia powódki o zapłatę odprawy.

W punkcie III-cim sentencji wyroku Sąd, na podstawie przepisów art. 98 §1 k.p.c. w zw. z art. 100 zd. 2 k.p.c. i w zw. z § 6 Rozp. Min. Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U. z 2019r., poz. 18), zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 1.107 zł (w tym 23% VAT) tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce przez adwokata z urzędu. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił biorąc za podstawę § 15 ust.1 pkt. 2 w zw. z § 8 pkt. 4 i w zw. z § 4 ust. 3 cyt. Rozporządzenia. Wynoszą one: 900 zł + 207 zł VAT = 1.107 zł. Wysokość należnego podatku VAT Sąd ustalił na podstawie art. 146aa w zw. z art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2018r., poz. 2174 t.j.). Sąd, stosując przepis art. 100 zd.2 k.p.c. miał na względzie fakt, że w chwili wystąpienia na drogę postępowania sądowego powódka nie posiadała wiedzy o liczbie pracowników strony pozwanej, a tym samym o braku podstaw do wypłacenia powódce odprawy pieniężnej z uwagi na niezatrudnianie wymaganej liczby 20 pracowników. Ponadto kwota należnego powódce wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wyliczona przez biegłego sądowego i zasądzona w wyroku na rzecz powódki niemalże odpowiada wartości przedmiotu sporu wskazanej pierwotnie przez powódkę w pozwie – było to 5.950 zł (k.3). Zatem oddalenie roszczenia powódki o odprawę w zakresie kwotowym i tak nie daje podstaw do stosunkowego rozliczania kosztów procesu pomiędzy stronami.

W punkcie IV-tym sentencji wyroku, Sąd na podstawie art. 98 §1 k.p.c. i art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2019r., poz. 785) nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa łączną kwotę 1.059,75 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych. Na sumę tę składają się:

- 250 zł opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy (ustalonej na podstawie art. 28 pkt 3 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w brzmieniu obowiązującym przed jego uchyceniem, gdyż początkowo pozew został zadekretowany do rozpoznania sprawy w postępowaniu uproszczonym – k.1);

- kwota 809,75 zł tytułem zwrotu wynagrodzenia biegłego sądowego. Zgodnie bowiem z art. 83 ust. 2 ww. ustawy Sąd w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie orzeka o poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 tej ustawy.

W tym miejscu wyjaśnić należy, iż zgodnie z uchwałą SN z 5.03.2007, Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do Sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (por. uchwała SN z 5.03.2007; sygn. I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269).

W punkcie V-tym sentencji wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I-wszym rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.295,94 zł brutto na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym to przepisem, Sąd zasądza należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

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