

**Sygn. akt IV P 167/19**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 grudnia 2020r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Justyna Marciniak

Protokolant: sekretarka Olga Witkowska

po rozpoznaniu w dniu 02 grudnia 2020 r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa E. C.

przeciwko Urzędowi Miasta M.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i wydanie dokumentu

I. Zasądza od pozwanego Urzędu Miasta M. na rzecz powódki E. C. kwotę 13.302,69 zł (trzydzieści tysięcy trzysta dwa złote 69/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 października 2019r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od października 2015r. do listopada 2018r.;

II. W pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do

2.508,20 zł (dwa tysiące pięćset osiem złotych 20/100);

IV. Nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz

pozwanego Urzędu Miasta M.;

V. Nakazuje pobrać od pozwanego Urzędu Miasta M. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 665 zł (sześćset sześćdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy prawa;

VI. Pozostałe koszty sądowe przejmują na rachunek Skarbu Państwa.

sędzia Justyna Marciniak

**Sygn. akt IV P 167/19**

## UZASADNIENIE

Powódka E. C. skierowała pozew przeciwko Urzędowi Miasta M., w którym wniosła o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 05.10.2015 r. do 31.12.2018 r. w kwocie 13.690,51 złotych, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 01.01.2019 r. do 30.04.2019 r. oraz o ustalenie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W uzasadnieniu powódka wyjaśniła, że w dniu 05.10.2015 r. złożyła w obecności kadrowej i „na jej życzenie” oświadczenie o wyrażeniu zgody na wydłużenie pracy ponad 7 godzin. Z kolei według art. 15 ustawy o rehabilitacji, czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę. (k. 3-7 akt).

Postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 05 lutego 2020 r., Sąd wyłączył do odrębnego rozpoznania i rozstrzygnięcia roszczenie powódki E. C. o ustalenie zatrudnienia u pozwanego Urzędu Miasta M. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (k. 249 akt).

Na rozprawie w dniu 02 grudnia 2020 r. Sąd wyłączył do odrębnego rozpoznania i rozstrzygnięcia roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu mobbingu w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia powódki w kwocie 5000 zł (k. 476 akt).

Ostatecznie, powódka wносиła o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wersji 2 zgodnie z tabelą nr 7 zawartą w opinii biegłego, tj. w kwocie 15.646,83 zł (k. 477 akt).

Pozwany Urząd Miasta M. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pełnomocnik pozwanego wskazał, że w okresie od 05.10.2015 r. do 04.12.2015 r., od 05.12.2015 r. do 04.07.2016 r., od 11.07.2016 r. do 10.04.2017r., od 20.04.2017 r. do 19.01.2018 r., od 20.01.2018 r. do 06.11.2018 r., powódka na własny wniosek pracowała 8 godzin dziennie. Podniósł przy tym, iż nikt nie zlecał powódce pracy w godzinach nadliczbowych, czy też wykonywania dodatkowych czynności ponad to, co leżało w zakresie jej obowiązków. Zgoda powódki na świadczenie pracy początkowo w wymiarze 8 godzin dziennie nie była wymuszona, pozorna czy też powodowana troską o zatrudnienie. Praca w takim wymiarze wynikała z inicjatywy powódki. Z kolei od 07 listopada 2018 r., czas pracy powódki został ustalony na 7 godzin dziennie. Naczelnik Wydziału Organizacyjnego M. C. (1) jasno bowiem zakomunikowała powódce, że obowiązuje ją zmniejszona (7-godzinna) dobową normą czasu pracy. Pełnomocnik pozwanego podkreślił, że w trakcie zatrudnienia powódka nie zgłaszała do pozwanej jakichkolwiek uwag związanych z krótszym dobowym wymiarem czasu pracy. Nie domagała się również dodatkowego wynagrodzenia za przepracowane godziny. Następnie, pełnomocnik pozwanego podniósł, iż w okresie od 01.01.2019 r. do 30.04.2019 r. powódka nie pracowała w godzinach nadliczbowych. Jej dobowy wymiar czasu pracy wynosił w tym okresie 7 godzin, co znajduje odzwierciedlenie w ewidencji czasu pracy za powyższy okres czasu. Ponadto, wbrew twierdzeniom powódki, pracodawca nie naruszył wynikającego z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. limitu dotyczącego okresu zatrudnienia w zakresie maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także maksymalnej liczby takich umów. (k. 32-37 akt)

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka E. C. posiada orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym.

(Dowód: akta osobowe powódki cz. A - orzeczenie (...) ds. Orzekania o Niepełnosprawności z dn. 28.05.2015 r. k. 2, zeznania powódki k. 249-252, k. 457-457v.)

W dniu 05 października 2015 r. pomiędzy powódką E. C. a pozwanym Urzędem Miasta M. została zawarta umowa o pracę na czas określony od dnia 05 października 2015 r. do dnia 04 grudnia 2015 r. Na jej podstawie, powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pomoc administracyjna. Miejscem wykonywania pracy przez powódkę był Urząd Miasta M. Wydział Organizacyjny. W dniu 03 grudnia 2015 r. pomiędzy stronami doszło do zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony od dnia 05 grudnia 2015 r. do dnia 04 lipca 2016 r.

(Dowód: akta osobowe powódki cz. B - umowa o pracę z dn. 05.10.2015 r. k. 2 , umowa o pracę z dn. 03.12.2015 r. k. 13, akta osobowe powódki cz. C - świadectwo pracy z dn.04.07.2016 r., zeznania powódki k. 249-252, k. 457-457v. )

Na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 11 lipca 2016 r., na czas określony od dnia 11 lipca 2016 r. do dnia 10 kwietnia 2017 r., powódka E. C. ponownie została zatrudniona u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pomoc administracyjna.

(Dowód: akta osobowe powódki cz. B - umowa o pracę z dn. 07.07.2016 r. k. 19, akta osobowe powódki cz. C - świadectwo pracy z dn. 10.04.2017 r., zeznania powódki k. 249-252, k. 457-457v.)

Od dnia 20 kwietnia 2017 r. powódka E. C. ponownie została zatrudniona u pozwanego kolejno na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 20 kwietnia 2017 r. do dnia 19 stycznia 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pomoc administracyjna, na podstawie umowy o pracę na czas określony z dn. 04 stycznia 2018 r. od dnia 20 stycznia 2018 r. do dnia 31 grudnia 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pomoc administracyjna oraz umowy o pracę na czas określony z dn. 19 grudnia 2018 r. od dnia 01 stycznia 2019 r. do dnia 31 sierpnia 2019 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kancelista.

(Dowód: akta osobowe powódki cz. B - umowa o pracę z dn. 19.04.2017 r. k. 26, umowa o pracę z dn. 04.01.2018 r. k. 34, umowa o pracę z dn. 19.12.2018 r. k. 41, akta osobowe powódki cz. C - świadectwo pracy z dn. 02.09.2019 r., zeznania powódki k. 249-252, k. 457-457v.)

Przed rozpoczęciem pracy u pozwanego, powódka nie otrzymała zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy w godzinach nadliczbowych. W związku z tym, pismem datowanym na 05.10.2015 r. powódka napisała oświadczenie, iż wyraża zgodę na pracę powyżej 7 godzin. Powódka pracowała w Wydziale Organizacyjnym. Początkowo na stanowisku pomocy administracyjnej, a od marca 2018 r. na stanowisku kancelisty. Zadaniem powódki było zajmowanie się korespondencją pozamiejscową. Po przyjęciu korespondencji, jej zadaniem było rejestrowanie pism w systemie elektronicznym, porządkowanie, przygotowanie do rozdysponowania do poszczególnych oddziałów. Ponadto na kancelarii przyjmowano również wnioski o wydanie Karty M., wnioski o wydanie karty seniora, przygotowywano wykaz korespondencji miejscowej, korespondencji dla gości, wydawano korespondencję awizowaną. Czas pracy powódki był ustalony od 08:00 do 16:00, a co drugi wtorek od 10:00 do 18:00. Gdy była sama bądź przyuczała pracownika, żeby wykonać swoją pracę musiała zostawać po godzinie 16:00. Nigdy nie występowała do przełożonych o zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych. Podpisywała listę obecności, a od 1 lutego 2018 r. w związku z wprowadzeniem elektronicznej ewidencji czasu pracy odbijała kartę na czytniku. Od marca 2018 r. na stanowisku kancelisty, tak jak powódka został zatrudniony M. R. (1), który przychodził do pracy na godzinę 07:00, otwierał urząd, przygotowywał korespondencję dla gości. O 08:00 szedł z kolei po korespondencję, którą następnie trzeba było zarejestrować. Powódka przychodziła do pracy na godzinę 09:00. Bezpośrednim przełożonym powódki był najpierw sekretarz M. C. (2), a następnie od 01 listopada 2018 r. Naczelnik Wydziału Organizacyjnego M. C. (1), która od 7 listopada 2018 r. ustaliła, że czas pracy powódki wynosi 7 godzin dziennie i poleciła jej pracować jedynie wynikający dla niej z ustawy czas pracy – 7 godzin dziennie. Z kolei we wtorki, gdy urząd pracuje do 18:00, powódka miała pracować od 11:00 do 18:00. Ponadto, zostało ustalone, że powódka i p. G., który również jest osobą niepełnosprawną, mieli przychodzić zamiennie, na 08:00 i na 09:00. Z kolei gdy powódka zgłaszała jej, że nie zdąży wykonać pracy do 16:00, było jej mówione, żeby później zaczynała pracę. Powódka korzystała z 10-dniowego urlopu rehabilitacyjnego.

(Dowód: akta osobowe powódki cz. B - oświadczenie k. 3, zeznania świadka M. C. k. 252-256, zeznania świadka T. S. k. 256-257, zeznania świadka M. R. k. 257-258, zeznania powódki k. 249-252, k. 457-457v.)

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego Regulaminem udzielania godzin nadliczbowych i odpracowywania wyjść prywatnych w Urzędzie Miasta M., stanowiącym załącznik do zarządzenia nr (...) Burmistrza Miasta M. z dn. 6 listopada 2012 r., praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,

- szczególnych potrzeb pracodawcy (§ 4).

Jak stanowi § 5 powyższego regulaminu, praca w godzinach nadliczbowych, wynikająca ze szczególnych potrzeb pracodawcy, może być wykonywana jedynie za wiedzą i zgodą pracodawcy, w którego imieniu działają: Pierwszy Zastępca Burmistrza, Sekretarz Miasta. Zgoda musi być wyrażona na piśmie. Zgodnie zaś z § 6, polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych wydawane jest pracownikowi przez bezpośredniego przełożonego na piśmie oraz zatwierdzone przez pracodawcę.

(Dowód: Regulamin udzielania godzin nadliczbowych i odpracowywania wyjść prywatnych w Urzędzie Miasta M. k. 42-45)

Wartość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 05 października 2015 r. do 31 grudnia 2015 r., przy przyjęciu, że powódka powinna pracować 7 godzin dziennie, a w rzeczywistości świadczyła pracę codziennie od poniedziałku do piątku od 08:00 do 16:00 wynosi 14.184,46 zł.

Wartość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 05 października 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz od 01 stycznia 2019 r. do 30 kwietnia 2019 r., przy przyjęciu, że powódka świadczyła pracę w wymiarze wynikającym z ewidencji czasu pracy wynosi 15.646,83.

Wartość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 01 stycznia 2019 r. do 30 kwietnia 2019 r., przy przyjęciu, że powódka powinna pracować 7 godzin dziennie, a w rzeczywistości świadczyła pracę codziennie od poniedziałku do piątku od 08:00 do 16:00 wynosi 883,21 zł.

(Dowód: ewidencja czasu pracy powódki k. 63-202, k. 269-298 opinia biegłego z zakresu rachunkowości, księgowości, kadr i płac, analizy finansowej i dotacji T. W. (1) k. 326-422)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 2.508,60 zł brutto.

(Dowód: zaświadczenie z dn. 16.12.2019 r. k. 203)

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których prawdziwość nie była podważana przez strony oraz w oparciu o zeznania powódki E. C., zeznania świadków: M. C. (1), T. S. (2), M. R. (1) oraz opinię biegłego z zakresu rachunkowości, księgowości, kadr i płac, analizy finansowej i dotacji T. W. (1).

Okoliczność, że powódka w okresie od 5 października 2015 r. do 6 listopada 2018 r. pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy była bezsporna.

Zeznaniom powódki Sąd zasadniczo dał wiarę. Jej twierdzenia co do czasokresu zatrudnienia u pozwanego, zakresu obowiązków i czasu pracy nie były kwestionowane. Ponadto znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. C. (1), Naczelnika Wydziału Organizacyjnego. Świadek w sposób spójny i logiczny przedstawiła zakres obowiązków powódki oraz to w jaki sposób ustaliła jej czas pracy, gdy zaczęła pełnić obowiązki Naczelnika Wydziału Organizacyjnego. Ponadto, świadek przedstawiła sposób, w jaki sposób odbywa się zlecenie pracownikom godzin nadliczbowych. Zeznania świadka w tym zakresie znajdowały potwierdzenie w treści obowiązującego u pozwanego Regulamin udzielania godzin nadliczbowych i odpracowywania wyjść prywatnych.

Świadek M. R. (1) w swoich zeznaniach potwierdził, że pracował w kancelarii razem z powódką od marca 2018 r. i że jemu nie zdarzały się nadgodziny.

Z zeznań świadka T. S. (2), głównego specjalisty ds. kadr, wynikało, że powódka wyraziła zgodę na pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, gdyż Sekretarz Miasta powiedział jej, że zatrudnienie w kancelarii wymaga pracy od 08:00 do 16:00. Z kolei ona powiedziała powódce, że powinna tylko złożyć oświadczenie, że wyraża zgodę na pracę powyżej 7 godzin.

Świadek O. Ż. rozpoczęła staż w pozwanym urzędzie w Wydziale Organizacyjnym od 20 maja 2019 r., a więc nie mogła ona mieć wiedzy odnośnie czasu pracy powódki za okres od 05.10.2015 r. do 31.12.2018 r. oraz od 01.01.2019 r. do 30.04.2019. W związku z tym Sąd pominął zeznania tego świadka przy ustalaniu stanu faktycznego.

W ocenie Sądu opinia biegłego z zakresu rachunkowości i księgowości T. W. jest rzetelna, sporządzona zgodnie z wymaganiami fachowości i niezbędną wiedzą, w oparciu o dokumentację załączoną do akt sprawy. Wynikające z niej wnioski były logicznie i prawidłowo uzasadnione, wyjaśniały okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Czas pracy osoby niepełnosprawnej określa art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tj. Dz.U. z 2020, poz. 426). Zgodnie z ust. 1 tego przepisu czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. W myśl ust. 2 czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Z kolei w myśl ust. 3 osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Przepis art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, zawiera bezwzględnie obowiązującą normę o charakterze ochronnym maksymalnego czasu pracy pracownika zaliczonego do kategorii osób o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Nie jest możliwe, nawet za zgodą takiego pracownika, ustalenie dobowego wymiaru czasu pracy lub norm czasu pracy przekraczających określone w tym przepisie granice. Takie postanowienie, zawarte w umowie lub określone przez pracodawcę jednostronnie, jest nieważne i w jego miejsce wchodzi granice czasowe wykonywania pracy wynikające z powołanej ustawy (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 3 sierpnia 2016 r. I PK 168/15).

W myśl art. 16 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ustawodawca uregulował mechanizm który stanowi, że szczególne regulacje dotyczące norm czasu pracy określone w art. 15 ustawy (w tym czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności określony w art. 15 ust. 2 ustawy) nie mają zastosowania, gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę. Warunkiem koniecznym odstąpienia od norm wynikających z art. 15 ustawy o rehabilitacji zawodowej jest w tym przypadku wniosek osoby zainteresowanej, która w dniu składania wniosku musi pozostawać w zatrudnieniu. Nie można wystąpić o taką zgodę jeszcze przed podjęciem zatrudnienia. Konieczne jest przedstawienie pracodawcy takiego zaświadczenia lekarskiego oraz złożenie przez pracownika wniosku o zastosowanie "normalnych" norm czasu pracy (8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo). W rozpoznawanej sprawie powódka nie złożyła tak rozumianego wniosku, co oznacza, że w stosunku do powódki nie mogło nastąpić wyłączenie stosowania art. 15 ust. 2 w związku z art. 16 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej.

Powódka jest osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym. W okresie od października 2015 do 6 listopada 2018 roku jej czas pracy był ustalony w wymiarze 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Nie można zaakceptować poglądu strony pozwanej, że skoro powódka dobrowolnie zgodziła się dobrowolnie na pracę w tym wymiarze, to praca w ósmej godzinie była pracą normatywną. Z art. 151 § 1 k.p., który ma zastosowanie do powódki, jednoznacznie wynika, że praca wykonywana ponad normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Powódkę obowiązywała norma czasu pracy wynosząca 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo. Pismo datowane 05.10.2015 r. r. nie można uznać za zgodę na pracę w wydłużonym czasie pracy. Nawet zgoda powoda na przedłużenie dobowej normy czasu

pracy do 8 godzin dziennie (na podstawie umowy lub innego porozumienia stron stosunku pracy - art. 11 k.p.) nie miałyby znaczenia. Przedłużenie czasu pracy ponad normy obowiązujące pracownika jest dla niego niekorzystne i z tego względu nieważne na podstawie art. 18 § 2 k.p. Powódka za powyższy okres nabyła więc prawo do wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe wraz z dodatkiem z tego tytułu. Za każdą godzinę pracy ponad obowiązujące ją normy czasu pracy ma prawo do wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie art. 151<sup>1</sup> § 3 k.p.

W związku z powyższym Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 13.302,69 zł, stanowiącą różnicę między kwotą 14.184,46 zł wynikającą z wyliczenia biegłego T. W. (1) wartości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 05 października 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. a kwotą 881,77 zł. Czas pracy powódki od 07 listopada 2018 r. został ustalony na 7 godzin, co za tym idzie Sąd nie uwzględnił wyliczonego przez biegłego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2018 r. oraz za okres od 7 listopada do 30 listopada 2018 r., które odpowiadało kwocie 881,77 zł.

Odnośnie żądania powódki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w pozostałym zakresie, w ocenie Sądu, powódka nie wykazała, a na niej w myśl art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. spoczywał obowiązek, iż praca była stale wykonywana w godzinach nadliczbowych i na wyraźne polecenie pracodawcy. Brak było jakichkolwiek dowodów, że powódce zlecano pracę w godzinach nadliczbowych po godzinie 16:00. Także jej bezpośredni przełożony nie wydawał jej takiego polecenia. Co więcej, powódka nigdy nie występowała do przełożonych o zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych. Z kolei z § 5 obowiązującego u pozwanego Regulaminu udzielania godzin nadliczbowych, jednoznacznie wynika, że praca w godzinach nadliczbowych, wynikająca ze szczególnych potrzeb pracodawcy, może być wykonywana jedynie za wiedzą i zgodą pracodawcy, w którego imieniu działają: Pierwszy Zastępca Burmistrza, Sekretarz Miasta. Zgoda musi być wyrażona na piśmie. Zgodnie zaś z § 6, polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych wydawane jest pracownikowi przez bezpośredniego przełożonego na piśmie oraz zatwierdzone przez pracodawcę.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, Sąd oddalił w pozostałym zakresie roszczenie powódki dotyczące wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, o czym orzekł w punkcie II sentencji wyroku.

Sąd nadał wyrokowi w pkt I z urzędu rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.508,20 złotych, uwzględniając treść art. 477<sup>2</sup> k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Na zasadzie art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego. Powódka była przekonany o słuszności swych twierdzeń, prowadziła proces lojalnie, nie dążąc do jego przewleczenia.

Stosownie do treści art. 97 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 tejże Ustawy, z tymże obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w szczególnie uzasadnionych wypadkach. Kosztami sądowymi których strona nie miała obowiązku uiścić Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Sąd nakazał więc pobrać od pozwanego Urzędu Miasta M. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 665 złotych tytułem nieuiszczonej przez powódkę opłaty sądowej od pozwu, od której była ona zwolniona na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 w/w ustawy. Pozostałe koszty zaś Sąd przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.

sędzia Justyna Marciniak