

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2016 r.

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

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 lutego 2016 r. we W.

sprawy z powództwa M. A.

przeciwko (...) Sp. z o.o. we W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, uregulowanie składek ZUS, korektę list płacy

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. na rzecz powódki M. A. kwotę 3.001,25 zł brutto (trzy tysiące jeden złotych i dwadzieścia pięć groszy), tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty:

- 700 zł od dnia 11.02.2013r. do dnia zapłaty,
- 1.426,25 zł od dnia 11.03.2013r. do dnia zapłaty,
- 875 zł od dnia 11.04.2013r. do dnia zapłaty;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddała;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.800zł;

IV. nie obciąża powódki kosztami postępowania w sprawie;

V. nakazuje pozwanej uiszczyć na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia) kwotę 151 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona na podstawie ustawy.

UZASADNIENIE

Powódka M. A. w pozwie wniesionym w dniu 7 stycznia 2015r., domagała się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. kwoty 3.001,25 zł brutto, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z ustawowymi odsetkami od kwoty:

- 700 zł od dnia 11 lutego 2013r. do dnia zapłaty,
- 1.426,25 zł od dnia 11 marca 2013r. do dnia zapłaty,
- 875 zł od dnia 11 kwietnia 2013r. do dnia zapłaty,

a nadto zobowiązania strony pozwanej do zaktualizowania i uregulowania należnych składek ZUS od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dokonania korekty list płac zgodnie z treścią pisma z dnia 2 lutego 2015r. (k. 28) oraz zasądzenia kosztów postępowania.

W uzasadnieniu żądania podała, że była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku księgowej, w okresie od 17 września 2012 r. do 27 lipca 2013 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 2.800,00 zł brutto. Wskazała, że w trakcie świadczenia pracy wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych, którą ewidencjonowała na liście obecności. Podniosła, że za pracę w godzinę ponadwymiarowych nie otrzymywała wynagrodzenia, pomimo, że wielokrotnie zwracała się o to do pracodawcy. W konsekwencji zwróciła się do Państwowej Inspekcji Pracy o interwencję w przedmiotowej sprawie. Powódka wyjaśniła, że Państwowa Inspekcja Pracy potwierdziła fakt występowania niezapłaconych godzin nadliczbowych w okresie od stycznia do marca 2013 roku.

Kolejno podniosła, że pomimo przeprowadzenia kontroli, strona pozwana w dalszym ciągu nie uregulowała należnego jej wynagrodzenia, w związku z czym poinformowała o powyższym Państwową Inspekcję Pracy. Powódka podała, że inspektor pracy M. K. wyjaśnił jej, że pracodawca nie kwestionował w trakcie pierwszej kontroli a także przed drugą kontrolą faktu wystąpienia godzin nadliczbowych oraz konieczności ich uregulowania, a dopiero w trakcie rekontroli wskazał, że nie zamierza zapłacić jej wynagrodzenia, ponieważ kłamała i nigdy nie wykonywała pracy w godzinach nadliczbowych.

Powódka zarzuciła, że gdy zapowiedziano rekontrolę, A. W. (1) zadzwonił do niej i zażądał aby przyjechała do siedziby firmy i podpisała oświadczenie, że otrzymała wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i dalej, że po tej rozmowie otrzymała od radcy prawnego J. T. pismo z informacją, że strona pozwana prostuje ewidencję czasu pracy, ponieważ nie wykonywała żadnej pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż taką pracę mogłaby wykonywać w sytuacjach wyjątkowych i jedynie na wyraźne żądanie pracodawcy. Podała, że na przedmiotowe pismo odpowiedziała pismem

z dnia 28 listopada 2014r., które stanowiło jednocześnie wezwanie do zapłaty. Ponadto, w przedmiotowym piśmie wskazała, że Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, iż nie budzi obecnie żadnych wątpliwości wykładnia art. 151 k.p. co do kwalifikowania jako pracy nadliczbowej pracy wykonywanej ponad normy czasu pracy również wtedy, gdy praca taka „wykonywana jest z inicjatywy pracownika za wiedzą pracodawcy, który takiej pracy się nie sprzeciwia” – (vide postanowienie Sądu Najwyższego – Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 30 stycznia 2013 r. w sprawie II PK 246/12.) Nadto wskazała, że z kolei w wyroku z dnia 26 maja 2000r. w sprawie I PKN 667/99 Sąd Najwyższy – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że „warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę”.

Powódka podała, że z powyższego jednoznacznie wynika, że spełniła wszystkie warunki do otrzymania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż jak wynika z przedstawionej ewidencji czasu pracy to godziny nadliczbowe przeważnie dotyczyły sobót, a zważywszy na fakt, że powódka nie dysponowała kluczami do biura i przeważnie „wpuszczała” ją A. W. (2) bądź J. W. to trudno przyjąć, iż nie wiedziały, że powódka wykonuje taką pracę, tym bardziej, że zleciła ją jej osobiście wraz z bratem A. W. (1).

Powódka podała, że w okresie od stycznia do marca 2013 roku przepracowała łącznie 94,5 godzin nadliczbowych, zaś należne jej wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi:

- za styczeń 2013 roku – 700zł brutto,
- za luty 2013 roku – 1.426,25zł brutto,
- za marzec 2013 roku – 875 zł brutto.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa

i zasądzenie od powódki kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Przyznając fakt zatrudnienia powódki na stanowisku księgowej strona pozwana zaprzeczyła, aby powódka w okresie wskazanym w pozwie i piśmie procesowym z dnia 2 lutego 2015r. pracowała w godzinach nadliczbowych.

Strona pozwana podała, że nigdy nie wymagała od powódki pracy w godzinach nadliczbowych, ponieważ nie było takiej potrzeby. Wyjaśniła dalej, że w zakładzie pracy, od kilkunastu lat przyjęto, że personel przebywa w pracy w czasie ustalonym w umowie o pracę, nie przekraczając w tym zakresie żadnych norm uprawniających do żądania dodatkowego wynagrodzenia o czym świadczy choćby to, że nigdy nie wypłacała pracownikom wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, tym bardziej nigdy o takie wynagrodzenia, w okresie 20 lat działalności, nie była pozywana. Strona pozwana podniosła dalej, że na listach obecności podpisywanych przez pracowników, jedynie powódka dokumentuje pracę w godzinach nadliczbowych. Dalej zaprzeczyła, aby udostępniała powódce klucze po godzinach pracy, tym bardziej w celu pracy w weekendy.

Strona pozwana wyjaśniła, że w związku z obowiązującymi zasadami dotyczącymi przestrzegania norm czasu pracy nie śledziła nigdy szczegółowo list obecności, które miały świadczyć jedynie o obecności pracownika w pracy w danym dniu, a nie o ilości przepracowanych w danym dniu godzin.

Podniosła dalej, że powódka występuje z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych prawie 1,5 roku po rozwiązaniu stosunku pracy, co uzasadnia przyjęcie, że żądanie zapłaty jest spowodowane sytuacją finansową powódki i nie jest oparte na rzeczywiście zaistniałych przesłankach.

Na rozprawie w dniu 21 września 2015r. strona pozwana podała, iż kwestionuje fakt wykonywania przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych, nie kwestionuje natomiast prawidłowości wyliczeń powódki w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. jest rodzinną firmą (biuro rachunkowe), która świadczy usługi księgowe, kadrowo – płacowe i doradcze dla różnych podmiotów gospodarczych.

Powódka M. A. (poprzednio: B. i wcześniej H.) była zatrudniona u strony pozwanej - (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. na podstawie umowy o pracę zawartej początkowo na okres próbny od dnia 17 września 2012r. do dnia 30 listopada 2012r. a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 grudnia 2012r. do dnia 31 grudnia 2013r., na stanowisku księgowej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 2.500 zł brutto a od dnia 1 grudnia 2012r. za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2.800zł brutto.

Zgodnie z zawartymi umowami o pracę wynagrodzenie za pracę płatne było do ostatniego dnia miesiąca, którego dotyczy wynagrodzenie.

Umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę z dniem 27 lipca 2013r.

Dowód:

- akta osobowe powódki, w tym: umowa o pracę na okres próbny z dnia 17 września 2012r., umowa o pracę na czas określony z dnia 3 grudnia 2012 r., świadectwo pracy z dnia 29 lipca 2013r.
- odpis skrócony aktu małżeństwa, k. 24,
- zeznania świadka Z. S., k. 177-181

- przesłuchanie powódki, k. 258-260
- przesłuchanie za pozwana A. W. (1), k. 177-181 i 258-260

W okresie zatrudnienia powódka pracowała w biurze strony pozwanej, mieszczącym się wówczas w jednym z lokali w nieruchomości położonej przy Pl. (...), na pierwszym piętrze budynku.

Klucze do biura posiadali wyłącznie członkowie zarządu pozwanej spółki, którzy otwierali i zamykali biuro, przy czym poszczególne pokoje w biurze nie były zamykane na klucz. W konsekwencji powyższego godziny otwarcia i zamknięcia biura uzależnione były od tego czy przebywali w nim członkowie zarządu pozwanej spółki.

Zdarzało się przy tym, że biuro było otwarte również w soboty, gdy przebywali w nim członkowie zarządu pozwanej spółki.

W praktyce biuro, najczęściej, otwierał i zamykał A. W. (1) lub J. W..

Dowód:

- zeznania świadka M. C., k. 156-161
- zeznania świadka M. W., k. 156-161
- zeznania świadka Z. S., k. 177-181
- zeznania świadka H. W., k. 177-181
- przesłuchanie powódki, k. 258-260
- przesłuchanie za pozwana A. W. (1), k. 177-181 i 258-260

Wszystkich pracowników strony pozwanej obowiązywał jednakowy, podstawowy system czasu pracy w ramach którego praca wykonywała była od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00, przy czym pozwany pracodawca nie sprzeciwiał się, jeżeli pracownicy przychodzili do biura na godzinę 7.30 i opuszczali je o 15.30, ponieważ pomieszczenia biura, które zajmowali były otwierane odpowiednio wcześniej.

Członkowie zarządu pozwanej często zostawali w biurze po godzinie 16:00 a przy tym zdarzało się również, że przychodzili do biura w sobotę.

Dowód:

- zeznania świadka M. C., k. 156-161
- zeznania świadka M. W., k. 156-161
- zeznania świadka Z. S., k. 177-181
- zeznania świadka H. W., k. 177-181
- przesłuchanie powódki, k. 258-260
- przesłuchanie za pozwana A. W. (1), k. 177-181 i 258-260

U strony pozwanej ewidencja czasu pracy pracowników odbywała się w oparciu o miesięczne listy obecności, które pracownicy mieli obowiązek podpisywać każdego dnia,

z jednoczesnym wskazaniem godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Listy obecności pracowników znajdowały się w sekretariacie strony pozwanej - na ladzie jednego z biur.

Pod koniec każdego miesiąca pracownik sekretariatu przekazywał listy obecności A. W. (1), który na ich podstawie dokonywał wypłat wynagrodzenia dla pracowników.

Następnie listy obecności umieszczane były w segregatorze na dany rok.

Powódka M. A. każdego dnia po przyjsciu do pracy, na bieżąco, podpisywała listę obecności oraz umieszczała adnotację, o której godzinie przyszła do pracy. Następnie powódka po drodze do swojego pokoju mijała pokoje innych pracowników i przełożonych i zazwyczaj witała się z nimi.

Po zakończonej pracy powódka wpisywała na liście obecności godzinę, o której opuszczała biuro.

Pracodawca, w okresie zatrudnienia powódki, nigdy nie kwestionował treści wpisów powódki co do godzin jej pracy.

Dowód:

- zeznania świadka R. A., k. 156-161
- zeznania świadka M. C., k. 156-161
- zeznania świadka M. W., k. 156-161
- zeznania świadka H. W., k. 177-181
- przesłuchanie powódki, k. 258-260
- przesłuchanie za pozwana A. W. (1), k. 177-181 i 258-260

Na zajmowanym stanowisku powódka M. A. zajmowała się kompleksową obsługą klientów strony pozwanej w zakresie prowadzenia pełnej księgowości. Powódka w zakresie swoich obowiązków m.in. ewidencjonowała zdarzenia gospodarcze w systemie, wystawiała i rozliczała faktury VAT, weryfikowała dokumenty oraz układała je w kolejności chronologicznej.

Na początku zatrudnienia powódka obsługiwała jedną firmę, natomiast z czasem przekazano jej do obsługi około 5 - 10 firm.

Pracownicy strony pozwanej mieli do dyspozycji komputery stacjonarne i korzystali z systemu księgowości (...) Finanse i (...), który umożliwiał przeprowadzenie wielu, zasadniczych operacji księgowych.

Ponadto, w firmie znajdował się laptop (przechowywany w pokoju H. W.), z którego pracownicy korzystali tylko i wyłącznie w czasie przeprowadzanych audytów.

Powódka mogła wykonywać swoje obowiązki tylko w biurze pozwanej spółki na komputerze firmowym, który był odpowiednio skonfigurowany z programem księgowym. Powódka nie dokonywała zmiany daty w programie księgowym w zakresie wykonywanych czynności.

Dowód:

- zeznania świadka R. A., k. 156-161

- przesłuchanie powódki, k. 258-260
- przesłuchanie za pozwana A. W. (1), k. 177-181 i 258-260

W styczniu 2013 roku powódka została poproszona na rozmowę z A. W. (1) i A. W. (2).

W trakcie rozmowy przełożeni poinformowali powódkę, że musi wykonać czynności polegające na „wyprowadzeniu” z błędów i pomyłek księgowości firmy (...), którą dotychczas zajmowała się inna pracownica zatrudniona u strony pozwanej.

Powódka zasygnalizowała, że niemożliwe jest poprawienie przez nią wszystkich pomyłek w ciągu 8 godzinnego dnia pracy, jednak obecni poinformowali powódkę, że w biurze zawsze ktoś z szefostwa jest do późnych godzin i zawsze ktoś jest obecny w soboty w związku z czym może pracować nawet w soboty.

Poprzednia księgowa strony pozwanej, która obsługiwała firmę (...) przez okres około 3 miesięcy nie wprowadzała danych do systemu M. (...) a jedynie prowadziła własne obliczenia w systemie M. (...).

Na początku 2012 roku firma (...) przeniosła księgowość z systemu (...) Finanse i (...) do systemu M. (...) co wymagało odpowiedniego wprowadzenia danych do nowego systemu.

Po objęciu prowadzenia księgowości firmy (...) powódka stwierdziła, że poprzednia księgowa nie wprowadzała na bieżąco dokumentów księgowych firmy. Także również z uwagi na zmianę systemu księgowego powstało dużo błędów wymagających skorygowania przez powódkę. Powyższe okoliczności wymagały od powódki nie tylko skorygowania błędów ale i prowadzenia rozmów z pracownikami firmy (...) celem wyjaśnienia niejasności.

Dowód:

- zrzut z ekranu programu księgowego M. (...) dla firmy (...) z dnia 2 lutego 2013r., k. 189;
- zeznania świadka R. A., k. 156-161
- zeznania świadka M. C., k. 156-161
- zeznania świadka M. W., k. 156-161
- przesłuchanie powódki, k. 258-260
- przesłuchanie za pozwana A. W. (1), k. 177-181 i 258-260

W okresie od stycznia do marca 2013 roku powódka, w związku wykonywanymi obowiązkami pracowniczymi, wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych.

W dniach: 21, 22, 25, 28 i 29 stycznia 2013r. powódka wykonywała pracę w wymiarze 10 godzin dziennie.

W dniu 19 stycznia 2013r. (sobota) powódka wykonywała pracę w godzinach od 8.00 do 16.00, tj. w wymiarze 8 godzin.

W dniu 26 stycznia 2013r. (sobota) powódka wykonywała pracę w godzinach od 9.00 do 15.30, tj. w wymiarze 6,5 godziny.

W dniach: 20, 21 i 22 lutego 2013r. powódka wykonywała pracę w wymiarze 11 godzin dziennie.

W dniu 25 lutego 2013r. powódka wykonywała pracę w wymiarze 10 godzin.

W dniu 2 lutego 2013r. (sobota) powódka wykonywała pracę w godzinach od 8.00 do 16.00, tj. w wymiarze 8 godzin.

W dniu 9 lutego 2013r. (sobota) powódka wykonywała pracę w godzinach od 8.00 do 16.00, tj. w wymiarze 8 godzin.

W dniu 16 lutego 2013r. (sobota) powódka wykonywała pracę w godzinach od 8.00 do 16.00, tj. w wymiarze 8 godzin.

W dniu 23 lutego 2013r. (sobota) powódka wykonywała pracę w godzinach od 8.00 do 16.00, tj. w wymiarze 8 godzin.

W dniu 7 marca 2013r. powódka wykonywała pracę w wymiarze 11 godzin.

W dniu 9 marca 2013r. (sobota) powódka wykonywała pracę w godzinach od 8.00 do 16.00, tj. w wymiarze 8 godzin.

W dniu 16 marca 2013r. (sobota) powódka wykonywała pracę w godzinach od 8.00 do 16.00, tj. w wymiarze 8 godzin.

W dniu 23 marca 2013r. (sobota) powódka wykonywała pracę w godzinach od 8.00 do 16.00, tj. w wymiarze 8 godzin.

Powyższe dni i godziny pracy powódka odnotowywała na listach obecności.

W okresie od stycznia do marca 2013 roku powódka przepracowała łącznie 94,5 godzin nadliczbowych, zaś należne jej wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi:

- za styczeń 2013 roku – 700zł brutto,
- za luty 2013 roku – 1.426,25zł brutto,
- za marzec 2013 roku – 875 zł brutto.

Strona pozwana nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ponieważ powódka nie posiadała kluczy do biura, przed planowanym przyjściem do pracy w każdą sobotę umawiała się z A. W. (2) bądź J. W. ustalając czy będą obecne w pracy w sobotę tak aby mogła przyjść do pracy.

Dowód:

- wyliczenie należności w pozwie, k. 6;
- protokół kontroli PIP, k. 57 – 61;
- wystąpienie pokontrolne, k. 62
- listy obecności k. 65 – 76;
- listy płac, k. 77-116
- protokół kontroli PIP, k. 154-155;
- zrzut z ekranu komputera, k. 189
- zeznania świadka R. A., k. 156-161
- przesłuchanie powódki, k. 258-260
- przesłuchanie za pozwana A. W. (1), k. 177-181 i 258-260

Powódka po każdym miesiącu spisywała ilość przepracowanych godzin nadliczbowych i przedstawiała je A. W. (1), przy czym nigdy nie zgłaszała roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ponieważ od

innych pracowników słyszała, że jedyną formą rekompensaty za taką pracę jest możliwość odbioru przepracowanych godzin w innym dniu pracy.

W okresie zatrudnienia powódki A. W. (1) nigdy nie kwestionował, że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych.

Dowód:

- przesłuchanie powódki, k. 258-260
- przesłuchanie za pozwaną A. W. (1), k. 177-181 i 258-260

W dniach 4, 10 oraz 17 września 2014 r. u strony pozwanej przeprowadzona została, przez Państwową Inspekcję Pracy, kontrola, w wyniku której starszy inspektor pracy M. K. potwierdził, że w okresie od stycznia do marca 2013 roku powódka pracowała

w godzinach nadliczbowych, za które nie otrzymała wynagrodzenia. W wydanym wystąpieniu pokontrolnym pozwana spółka zobowiązana została do naliczenia i wypłacenia powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiące styczeń, luty

i marzec 2014 roku. W trakcie kontroli strona pozwana nie kwestionowała faktu wykonywania przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych, pozwana nie zgłosiła zastrzeżeń do treści protokołu z przebiegu kontroli.

W piśmie z dnia 29 września 2014r. skierowanym do powódki M. K. poinformował powódkę, że skieruje do pozwanego pracodawcy środki prawne w celu naliczenia i wypłacenia należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ponieważ powódka nie otrzymała wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych skontaktowała się z inspektorem pracy M. K., który obiecał, że zrobi rekontrolę.

W związku z zapowiedzią ponownej kontroli, w okolicach października-listopada 2014 roku A. W. (1) zadzwonił do powódki i zażądał aby przyjechała do biura spółki i podpisała oświadczenie, że otrzymała wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Powódka wskazała, że chciałaby otrzymać należne jej świadczenie, na co A. W. (1) oburzony zakończył rozmowę.

Ponowna kontrola u strony pozwanej przeprowadzona została przez Państwową Inspekcję Pracy w dniach 21 i 26 listopada 2014r.

Pismem z dnia 24 listopada 2014r., pełnomocnik strony pozwanej poinformował powódkę, że pracodawca nie uznaje zaewidencjonowanego przez nią czasu pracy jako godzin nadliczbowych i wobec ustaleń pokontrolnych jest zmuszony dokonać odpowiednich sprostowań.

W tych okolicznościach, pismem z dnia 28 listopada 2014 r., powódka wezwała stronę pozwaną do zapłaty kwoty 3.001,25 zł tytułem wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, wraz z należnymi odsetkami ustawowymi.

Dowód:

- pismo M. K. z dnia 29 września 2014 r., k. 18;
- pismo pełnomocnika strony pozwanej z dnia 24 listopada 2014 r., k. 19- 20;
- pismo powódki z dnia 28 listopada 2014 r., k. 21-22;
- protokół kontroli PIP, k. 57 – 61;
- wystąpienie pokontrolne, k. 62

- protokół kontroli PIP, k. 154-155;
- zeznania świadka R. A., k. 156-161
- zeznania świadka M. K., k. 156-161
- przesłuchanie powódki, k. 258-260
- przesłuchanie za pozwana A. W. (1), k. 177-181 i 258-260

Sąd zważył co następuje:

Powództwo w części zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powódka M. A. domagała się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 3.001,25 zł, z ustawowymi odsetkami, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych a ponadto zobowiązania strony pozwanej do zaktualizowania i uregulowania należnych składek ZUS od wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dokonania korekty list płac.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd odwołał się do dowodów z dokumentów, w tym zwłaszcza do dokumentacji zawartej w aktach osobowych powódki jak również do pisma Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 29 września 2014r., protokołów Państwowej Inspekcji Pracy, pisma strony pozwanej z dnia 24 listopada 2014r., pisma powódki z dnia 28 listopada 2014 r., odpisu skróconego aktu małżeństwa powódki, list płacy i potwierdzeń wypłaty powódce wynagrodzenia za pracę, list obecności oraz zrzutu z ekranu programu księgowego M. (...) dla firmy (...), którym do dowodom Sąd dał wiarę bowiem żadna ze stron postępowania skutecznie nie podważyła ich prawdziwości i wiarygodności.

Podstawą ustalenia stanu faktycznego stały się również zeznania świadków R. A., M. K., M. C., M. W., Z. S., H. W., S. S. i K. S. oraz wyjaśnienia złożone przez powódkę i przesłuchiwanego w charakterze strony pozwanej A. W. (1). Sąd zważył jednak, że żaden z słuchanych świadków (M. C., M. W., Z. S., H. W., S. S. i K. S.) nie pracował na stanowisku analogicznym do stanowiska pracy powódki w związku z czym nie mógł mieć istotnej wiedzy o zakresie obowiązków powódki i czasie jej pracy, tym bardziej, iż wskazali – co do zasady, że pracę wykonywali od 8:00 do 16:00. Skoro zatem kończyli pracę o godzinie 16:00 trudno przyjąć aby posiadali wiarygodną, pełną i miarodajną wiedzę co do godzin pracy powódki. Wprawdzie świadek H. W. podał, że powódka nie wykonywała pracy w soboty jednak jednocześnie zaznaczył, iż czasami jechał do pracy wraz z żoną. Powódka podała natomiast, iż pracę w soboty ustalała z A. W. (2) lub J. W. nie zaś z świadkiem H. W.. Skoro przy tym świadek H. W. był obecny w biurze w soboty jedynie „czasami” to nie sposób wykluczyć, iż mógł on nie mieć wiedzy co do faktu i godzin pracy powódki w soboty.

Sąd dał natomiast w całości wiarę zeznaniom powódki jako spójnym logicznym i wiarygodnym nie znajdując żadnych podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności, tym bardziej, iż znajdowały one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym w tym zwłaszcza w listach obecności, protokołach z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy i zaleceniach pokontrolnych, zrzucie z ekranu programu księgowego M. (...) dla firmy (...) z dnia 2 lutego 2013r. a nadto w zeznaniach świadka M. K., z których jasno wynika, iż pozwana po pierwszej kontroli w trakcie której stwierdzono wykonywanie przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych nie kwestionowała niczego. Powyższe zaś uzasadniało również przyjęcie wiarygodności i prawdziwości wpisów co do dni i godzin pracy powódki zawartych w listach obecności. Wpisy te nie tylko bowiem korespondują z zeznaniami samej powódki ale i z treścią protokołów z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy i zaleceń pokontrolnych, które zostały przedłożone do wiadomości pozwanej, która nie wniosła do nich żadnych zastrzeżeń.

Logicznym natomiast i popartym zasadami doświadczenia życiowego byłoby wniesienie takich zastrzeżeń, gdyby faktycznie powódka nie wykonywała dla pozwanej pracy w godzinach nadliczbowych w okresie objętym i ustalonym przez inspektora pracy. Nadto Sąd uwzględnił w tym zakresie okoliczność, iż z przeprowadzonych ustaleń faktycznych jednoznacznie wynika, że u strony pozwanej ewidencja czasu pracy pracowników odbywała się w oparciu o miesięczne listy obecności, które pracownicy mieli obowiązek podpisywać każdego dnia, z jednoczesnym wskazaniem godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Co istotniejsze listy obecności pracowników znajdowały się w sekretariacie strony pozwanej - na ladzie jednego z biurek a pod koniec każdego miesiąca były przekazywane przez pracownika sekretariatu A. W. (1), który na ich podstawie dokonywał wypłat wynagrodzenia dla pracowników. W listach tych, jak wynika przy tym z ich treści, powódka precyzyjnie i czytelnie oznaczała godziny pracy w tym pracę wykonywaną w soboty i godziny ich wykonywania. Tym samym niewątpliwie strona pozwana miała pełną wiedzę co do czasu pracy powódki i – racjonalnie oceniając – gdyby faktycznie powódka niezasadnie ewidencjonowała swój czas pracy na bieżąco zwróciłaby w tym zakresie uwagę powódce. Takich czynności pozwana jednak nie podjęła zaś powoływanie się na zakres obowiązków A. W. (1) pozostaje w tym zakresie, w ocenie Sądu, bez znaczenia skoro mógł on również dokonywanie kontroli wpisów na liście płac zlecić pracownikowi spółki. Tym samym Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania zapisów czasu pracy powódki zawartych w listach obecności. Sąd uwzględnił w tym zakresie również okoliczność, iż

z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika także z jakich przyczyn po stronie powódki powstała konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Z przeprowadzonych ustaleń faktycznych wynika bowiem, że w styczniu 2013 roku powódka została poproszona na rozmowę z A. W. (1) i A. W. (2), w trakcie której przełożeni poinformowali powódkę, że musi wykonać czynności polegające na „wyprowadzeniu”

z błędów i pomyłek księgowości firmy (...), którą dotychczas zajmowała się inna pracownica zatrudniona u strony pozwanej. Jednocześnie wobec faktu, że powódka zasygnalizowała im, że niemożliwe jest poprawienie przez nią wszystkich pomyłek w ciągu

8 godzinnego dnia pracy, obecni poinformowali powódkę, że w biurze zawsze ktoś

z szefostwa jest do późnych godzin i zawsze ktoś jest obecny w soboty w związku z czym może pracować nawet w soboty. Nadto jak wynika z przeprowadzonych ustaleń poprzednia księgowa strony pozwanej, która obsługiwała firmę (...) przez okres około 3 miesięcy nie wprowadzała danych do systemu M. (...) a jedynie prowadziła własne obliczenia w systemie M. (...). Co istotniejsze po objęciu prowadzenia księgowości firmy (...) powódka stwierdziła, że poprzednia księgowa nie tylko nie wprowadzała na bieżąco dokumentów księgowych firmy ale również miały miejsce błędy - z uwagi na zmianę systemu księgowego, co nie tylko wymagało skorygowania danych ale i prowadzenia przez powódkę rozmów z pracownikami firmy (...) celem wyjaśnienia niejasności. Tym samym nie budzi wątpliwości, iż w przypadku powódki wystąpiły również okoliczności wymagające wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, co dodatkowo potwierdza prawidłowość wpisów na listach obecności.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom złożonym przez przesłuchiwanego

w charakterze strony pozwanej A. W. (1), w zakresie w jakim kwestionował on, że powódka w okresie od stycznia do marca 2013 roku świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, jako sprzecznym z zeznaniami powódki.

Sąd oddalił wniosek dowodowy pozwanej złożony na rozprawie w dniu 2 lutego 2016r. o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność ustalenia czy w programie M. (...) możliwe jest dowolne generowanie obrazu i drukowanie ich za pomocą funkcji „print screen” jako spóźniony uwzględniając w tym zakresie również okoliczność, iż z zeznań powódki wynika, iż powódka - a jej zeznaniom Sąd w tym zakresie dał wiarę - nie dokonywała zmian w zakresie dat wykonywanych czynności księgowych.

Z powyższych przyczyn Sąd oddalił również wniosek o dopuszczenie dowodu z instrukcji obsługi wraz z wydrukami księgowości. Na marginesie wskazać należy, iż strona pozwana mogła również we własnym zakresie zasięgnąć opinii prywatnej na powyższą okoliczność

i złożyć ją do akt niniejszej sprawy skoro pismo powódki z dnia 5 października 2015r. doręczono jej pełnomocnikowi już w dniu 16 października 2015r. a zatem na ponad dwa miesiące przed wyznaczonym na dzień 2 lutego 2016r. terminem rozprawy.

Sąd oddalił również wniosek powódki o uzupełniające przesłuchanie pozwanej bowiem powódka nie wykazała, aby okoliczności objęte wonieskim nie mogły być wyjaśnione już w trakcie przesłuchania pozwanego na rozprawie w dniu 21 września 2015r.

Przechodząc do meritum sprawy, w pierwszej kolejności Sąd zważył, że roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należy uznać w pełni za uzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 151 § 1 k.p., praca wykonywana ponad obowiązuje 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 w razie: konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, szczególnych potrzeb pracodawcy. Jak wskazał przy tym Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2009 r., sygn. akt II PK 51/09, z treści art. 151 § 1 pkt 2 k.p. nie wynika, aby podjęcie pracy w godzinach nadliczbowych było uzależnione od polecenia pracodawcy. W pewnych okolicznościach wystarczy świadomość pracodawcy, że pracownik taką pracę wykonuje przy jednoczesnej, choćby dorozumianej akceptacji jej wykonywania. Nie ma przy tym znaczenia brak zachowania reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonywania (opubl. M. P. Pr. (...) - 265). W szczególności jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych może być traktowany brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków (por. wyrok Sąd Najwyższego z dnia 14 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 122/98, opubl. OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343). Swoistym podsumowaniem dotychczasowych rozstrzygnięć Sądu Najwyższego jest wyrok z dnia 10 listopada 2009 r., sygn. akt II PK 51/09, w którym stwierdzono, że zważywszy na to, że w przypadku pracy nadliczbowej

w razie wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy, ocena czy wystąpiły takie potrzeby, należy z natury rzeczy do pracodawcy, warunkiem uznania, że podjęta przez pracownika praca ma taki charakter, jest polecenie pracodawcy (wydane w jakiegokolwiek formie, dostatecznie jasno wyrażającej wolę pracodawcy) lub co najmniej świadomość pracodawcy, że pracownik taką pracę wykonuje, z jednoczesną, choćby dorozumianą akceptacją jej wykonywania. Wyjątkowo dopuszcza się uznanie za pracę w godzinach nadliczbowych pracy podyktowanej szczególnymi potrzebami pracodawcy podjętej bez wiedzy podmiotu zatrudniającego (opubl. L.).

Z kolei, w myśl art. 151¹ § 1 k.p., za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

W toku niniejszego postępowania strona pozwana kwestionowała fakt wykonywania przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych, przy czym nie podważała prawidłowości przedstawionych przez powódkę wyliczeń wysokości przysługującego jej wynagrodzenia.

W związku z powyższym, mając na uwadze fakt, że przedstawiona przez powódkę w treści żądania pozwu kalkulacja nie budziła również uzasadnionych wątpliwości Sądu i miała pokrycie w listach obecności powódki w spornym okresie, Sąd wyliczenia te przyjął jako niesporne w niniejszej sprawie.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że powódka w okresie od 17 września 2012 r. do 27 lipca 2013 r. była zatrudniona u strony pozwanej, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowej a nadto – z przyczyn omówionych w części wstępnej rozważań -, iż powódka, wbrew twierdzeniom strony pozwanej, w okresie od stycznia 2013 roku do marca 2013 roku przepracowała łącznie 94,5 godziny nadliczbowe.

Zdaniem Sądu, trudno przy tym przyjąć, że pracodawca nie posiadał wiedzy, że powódka w w/w okresie pracowała w godzinach nadliczbowych, bowiem

z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego, przede wszystkim zaś z zeznań świadków jak i przesłuchania stron wprost wynika, że A. W. (1) weryfikował podpisywane przez pracowników listy obecności, ponieważ na tej podstawie wypłacał wynagrodzenie. Powódka wyjaśniła przy tym, że pomieszczenia w biurze strony pozwanej były tak usytuowane, że nie było możliwości, aby przełożeni nie widzieli kiedy pracownik przychodzi do bądź wychodzi z pracy. Co więcej, z ustaleń Sądu wynika, że powódka po każdym miesiącu, w którym pracowała w godzinach ponadwymiarowych, sporządzała stosowną notatkę i przedstawiała ją A. W. (1), który nigdy tego nie zakwestionował jak i nie zwrócił uwagi powódce, że pracownicy strony pozwanej nie mają obowiązku pracować w soboty. Nadto kolejno, wszyscy świadkowie a pracownicy strony pozwanej zgodnie przyznali, że kluczami do biura dysponowali tylko członkowie zarządu, którzy byli odpowiedzialni za jego otwarcie i zamknięcie. W konsekwencji zaś powyższego trudno przyjąć, aby członkowie zarządu nie mieli wiedzy o fakcie przebywania w biurze powódki. Zresztą powódka wskazała wyraźnie, że zawsze pod koniec tygodnia uzgadniała z A. W. (2) bądź J. W., w jakich godzinach przełożeni będą w biurze w sobotę, ponieważ sama nie dysponowała kluczami do pomieszczenia.

Ponadto, Sąd uwzględnił również, że powódka w trakcie spotkania w styczniu 2013 roku sygnalizowała, że rozmiar ciężących na niej obowiązków związanych z poprawą księgowości firmy (...) uniemożliwi ich realizację w czasie formalnie wynikającym z umowy o pracę.

Zasadność roszczenia powódki niewątpliwie potwierdza również, co zaznaczono już powyżej, protokół Państwowej Inspekcji Pracy, z którego wyraźnie wynika, że w okresie od stycznia do marca 2013 roku powódka pracowała w godzinach nadliczbowych, za które nie otrzymała wynagrodzenia. Sąd uwzględnił w tym zakresie również okoliczność, że w trakcie pierwszej kontroli pracodawca nie kwestionował godzin nadliczbowych a dopiero w trakcie rekontroli zgłaszał swoje uwagi i zastrzeżenia.

W niniejszej sprawie podkreślenia wymaga, iż zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 6 k.c. w zw. z 300 k.p., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. W sprawach o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ciężar udowodnienia faktu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych spoczywa, stosownie do powołanych regulacji, na pracowniku. Jednakże Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 stycznia 2005 r., wskazał, że jeżeli pracodawca nie zgadza się z przedstawionymi przez pracownika dowodami potwierdzającymi fakt pracy w godzinach nadliczbowych, to na niego spada ciężar przeprowadzenia dowodu przeciwnego (sygn. akt II PK 114/04, opubl. OSNP 2005/16/245).

W ocenie Sądu powódka udowodniła swoje roszczenie wobec strony pozwanej o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powódka jak wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych - w okresie od stycznia do

marca 2013 roku -przepracowała łącznie 94,5 godzin nadliczbowych. Należne zaś jej z tego tytułu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi:

- za styczeń 2013 roku – 700zł brutto,
- za luty 2013 roku – 1.426,25zł brutto,
- za marzec 2013 roku – 875 zł brutto.

Zgodnie z zawartą umową o pracę wynagrodzenie za pracę płatne było do ostatniego dnia miesiąca, którego dotyczy wynagrodzenie tym samym nie budzi wątpliwości, iż pozwana najpóźniej do ostatniego dnia: stycznia, lutego i marca 2013 roku obowiązana była wypłacić powódce całość wynagrodzenia za pracę w tym za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych. W konsekwencji w przypadku opóźnienia w zapłacie (art. 481 § 1 k.c.) już od kolejnego dnia powódka mogła domagać się zasądzenia od pozwanej odsetek ustawowych za uchybienie w zapłacie. Powódka domagała się jednak zasądzenia odsetek ustawowych od 11 – tego dnia kolejnego miesiąca.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

Rozpoznając roszczenie powódki o zobowiązanie strony pozwanej do zaktualizowania i uregulowania należnych składek ZUS wskazać należy, iż zgodnie z art. 476 § 2 pkt 1 k.p.c., przez sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych rozumie się sprawy, w których wniesiono odwołanie od decyzji organów rentowych, dotyczących ubezpieczeń społecznych.

W tym zakresie Sąd podzielił stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uchwale z dnia 23 października 1987r. (III UZP 38/87), że sprawy z zakresu ustalania obowiązku ubezpieczenia społecznego, wymierzania i pobierania składek na ubezpieczenie społeczne (art. 11 ust. 1 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych – Dz.U. Nr 42, poz. 202), należą do właściwości sądów ubezpieczeń społecznych w rozumieniu art. 476 § 2 pkt 1 k.p.c. w związku z art. 23 ust. 1 pkt 1 powołanej ustawy.

Tym samym brak było podstaw do uwzględnienia żądania powódki w w/w zakresie wobec faktu, iż na obecnym etapie postępowania powódce nie przysługuje droga sądowa (brak decyzji organu rentowego) do wystąpienia z takim żądaniem.

Za nieuzasadnione uznał dalej Sąd żądanie korekty list płac jako żądanie oparte na treści art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Jak przy tym wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 maja 2008 r., interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. jest kategorią obiektywną, zatem pod jego pojęciem należy w procesie rozumieć potrzebę uzyskania wyroku odpowiedniej treści, wywołaną rzeczywistym naruszeniem albo zagrożeniem określonej sfery prawnej. Musi to być jednak potrzeba obiektywna w świetle obowiązujących przepisów, tj. rzeczywiście istniejąca i uzasadniona, a nie tylko wynikająca z subiektywnego zapatrywania strony, które nie decyduje o prawnym charakterze interesu (sygn. akt V CKN 29/00, opubl. LEX nr 52427).

W niniejszej sprawie powódka nie wykazała interesu prawnego w domaganiu się sprostowania list płacy i na interes ten zresztą nawet nie wskazywała. Nawet, gdyby jednak uznać, że interes ten polegał na ustaleniu prawa powódki do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych to zważyć wypadnie, że w takiej sytuacji, powódka – mogąc dochodzić, co też w niniejszym postępowaniu uczyniła, roszczenia dalej idącego tj. zapłaty wynagrodzenia – nie miałyby interesu prawnego w żądaniu ustalenia innej treści list płacy,

w żądaniu korekty list płacy.

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w punkcie II sentencji wyroku.

Orzeczenie zawarte w punkcie III wyroku Sąd oparł na treści art. 477² § 1 k.p.c. uwzględniając dalej fakt, że jednomiesięczne wynagrodzenie powódki w ostatnim okresie zatrudnienia wynosiło 2.800,00 zł.

W niniejszej sprawie powództwo w części zostało oddalone co stanowiło podstawę do częściowego obciążenia powódki kosztami postępowania w zakresie kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej.

Sąd za uzasadnione uznał jednak zastosowanie w tym zakresie wobec powódki treści art. 102 k.p.c. który w stanie faktycznym sprawy znajdował pełne uzasadnienie. Inicjując postępowanie sądowe powódka dochodziła bowiem roszczeń z zakresu prawa pracy, które na tle stosunków roszczeniowych posiadają charakter specyficzny (por. orz. SN z dn. 5.12.1967 r. III PRN 78/67 OSNC 1968\11\185, orz. Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu III APz 135/92). Nie można przy tym uznać, w ocenie Sądu, iż powódka, dążąc do wyjaśnienia swoich żywotnych interesów w postępowaniu sądowym, wytoczyła powództwo niezasadnie czy też zbyt pochopnie skoro była przekonana o słuszności swojego powództwa, tym bardziej gdy uwzględni się fakt, iż działała on bez pomocy profesjonalnego pełnomocnika procesowego. Pracownik nie tylko bowiem może ale i powinien żądać wyjaśnienia jego żywotnych interesów także w postępowaniu sądowym choćby jego żądanie okazało się nieuzasadnione (por. postan. SN z dn. 27.04.1971 I Pz 17/71, OSNC 1971\12\22 wyrok SN z dn. 14.06.2005 r. V CK 719/04, Lex nr 152455).

Uwzględniając powyższe Sąd, na zasadzie art. 102 k.p.c., nie obciążył powódki kosztami postępowania w sprawie. (punkt IV wyroku)

Jednocześnie mając na uwadze fakt, że powódka jako pracownik, zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594) zwolniona była od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej, Sąd na podstawie art. 113 powołanej ustawy, kosztami sądowymi obciążył stronę pozwaną uwzględniając w tym zakresie fakt, że zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. wysokość opłaty sądowej wynosiła 151 złotych. Uwzględniając powyższe, w oparciu o powołany przepis Sąd orzekł, jak w pkt V sentencji wyroku.