

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 7 października 2021 r. w Puławach

sprawy z powództwa L. G.

przeciwko (...) Spółka z o.o. z siedzibą w L.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1.Zasądza od pozwanej (...) Spółka z o.o. z siedzibą w L. na rzecz powódki L. G. kwotę 10.464,83 zł (dziesięć tysięcy czterysta sześćdziesiąt cztery złote 83/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 września 2020r. do dnia zapłaty;

2.Oddala powództwo w pozostałym zakresie;

3.Wyroкови w pkt1 do kwoty 2.800,00 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

4. Zasądza od pozwanej (...) Spółka z o.o. z siedzibą w L. na rzecz powódki L. G. kwotę 2.160,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 13 sierpnia 2020r. powódka L. G. wносиła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej (...) Sp. z o.o, w L. kwoty 12.464,03 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienia tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana (...) Sp. z o.o, w L. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

W piśmie procesowym z dnia 24 czerwca 2021r. pełnomocnik powódki podtrzymał żądanie zasądzenia na rzecz powódki od pozwanej spółki kwoty 12.464,03 zł tytułem wynagrodzenia za przepracowane przez nią godziny nadliczbowe tj. ponad wymiar 7 godzin dziennie w okresie od stycznia 2017r do maja 2020r. , podając sposób wyliczenia tej kwoty (k.91-91v).

W piśmie procesowym z dnia 5 lipca 2021r. pełnomocnik pozwanej spółki nie uznając w dalszym ciągu powództwa, podniosła zarzut przedawnienia roszczenia powódki za okres od stycznia do lipca 2017, czyli roszczenia w wysokości 1.999,20 zł.

Na rozprawie w dniu 2 września 2021r. pełnomocnik powódki podtrzymywał swoje dotychczasowe żądanie.

Pozwana (...) Sp. z o.o, w L. w dalszym ciągu powództwa nie uznawała i wnosiła o jego oddalenie, podtrzymywała zarzut przedawnienia roszczenia jak w piśmie z dnia 5 lipca 2021r.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka L. G. zawarła umowę o pracę z pozwaną (...) Sp. z o.o, w L. od dnia 16 maja 2011r. jako sprzedawca – kasjer, była to początkowo umowa na okres próbny, potem zawarte były dwie kolejne umowy na czas określony tj. od 1.08.11 do 31.07.13 i od 1.08.13 do 31.07.15 , a od 1 sierpnia 2015. zawarta została umowa na czas nieokreślony (akta osobowe). W momencie zatrudnienia powódka otrzymała informację dla pracownika, w której wpisano, że norma czasu pracy wynosi 8 godzin na dobę i 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (1 miesięcznym). Powódka swoją pracę wykonywała w sklepie (...) w P. przy ul.(...) i kierownikiem tego sklepu od początku zatrudnienia powódki do 2019r. była E. M. (1) od 1 października 2019r. kierownikiem tego sklepu jest A. Ł. (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc 00:43:01 nagrania rozprawy z dnia 17.06.21, zeznania świadków: E. M. – złożone na piśmie k.66-71 i ustnie 00:00:42 nagrania rozprawy z dnia 7.10.21 i A. Ł. złożone na piśmie k.60-65).

W dniu 4 lutego 2014r. (...) do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w P. wydał orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, postanawiające zaliczyć powódkę do stopnia niepełnosprawności umiarkowanego, a orzeczenie to wydane zostało na okres do 28.02.2016r. (k.8, akta osobowe). Powódka przedstawiła kopię tego orzeczenia pracodawcy, która dołączona została do jej akt osobowych (akta osobowe). Po złożeniu u pracodawcy tego orzeczenia powódka początkowo pracowała w wymiarze 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo (bezsporne).

Powódka w dniu 19 maja 2014r. uzyskała orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy (akta osobowe).

Kierownik Sklepu (...) poprosiła na rozmowę powódkę oraz inną pracownicę, która wtedy także miała ustalony stopień niepełnosprawności umiarkowany tj. B. P. (1) i w rozmowie poinformowała je, że mogą one pracować po 8 godzin dziennie, tylko muszą uzyskać orzeczenie lekarza medycyny pracy wyrażające zgodę na pracę w wymiarze 8 godzin dziennie (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: B. P. 00:04:53 nagrania rozprawy z dnia 2.09.21 i E. M.). E. M. nie wywierała j presji na podjęcie przez te pracownice decyzji , powiedział że decyzja należy do nich (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: B. P. i E. M.). Powódka oraz B. P. nie złożyły wniosku do pracodawcy o skierowanie ich na badania lekarskie celem udzielenia zgody na pracę w wymiarze 8 godzin dziennie (bezsporne). Powódka oraz B. P. zdecydowały, że spróbują pracować po 8 godzin dziennie, odebrały skierowanie od pracodawcy do lekarza medycyny pracy, a podczas tego badania, lekarz zapytał tylko, czy chcą pracować po 8 godzin dziennie, nie zapoznawał się z dokumentacją medyczną każdej z nich, a gdy powiedziały że tak, to wtedy wydał im zaświadczenia lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku kasjer- sprzedawca z dopiskiem „przez 8 godzin dziennie” (k.23, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka B. P.). Powódka odebrała to zaświadczenie w dniu 4 września 2014r., złożyła je u pracodawcy i od tego momentu pracowała już w wymiarze 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo (bezsporne). Powódka otrzymała w dniu 5 września 2014r. informację dla pracownika, w której wpisano, że norma czasu pracy wynosi 8 godzin na dobę i 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (3 miesięcznym) – akta osobowe. Powódka od dnia 5 września 2014r. faktycznie pracowała w wymiarze 8 godzin dziennie i 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy (bezsporne).

W dniu 1 marca 2016r. (...) do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w P. wydał kolejne orzeczenie o stopniu niepełnosprawności powódki, w dalszym ciągu zaliczające ją do stopnia niepełnosprawności umiarkowanego, a orzeczenie to wydane zostało na okres do 31.03.2019r. i powódka przedstawiła kopię tego orzeczenia pracodawcy, która dołączona została do jej akt osobowych (k.10, akta osobowe). W dniu 16 maja 2017r. powódka uzyskała orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy z dopiskiem „praca dozwolona 8 godzin dziennie”, a datę następnego badania ustalono na 16 maja 2020r. (k.22, akta osobowe). Powódka nie składała wniosku do pracodawcy o skierowanie jej na badania lekarskie celem udzielenia zgody na jej pracę w wymiarze 8 godzin dziennie

(bezsporne). Powódka nadal faktycznie pracowała w wymiarze 8 godzin dziennie i 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy (bezsporne).

Kolejnym orzeczeniem z dnia 14 maja 2019r., (...) do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w P. zaliczył ponownie powódkę do stopnia niepełnosprawności umiarkowanego, a orzeczenie to wydane zostało na okres do 31.05.2021r., kopia została złożona do akt osobowych powódki. (k.9, akta osobowe).

Powódka oświadczyła wtedy kierownikowi sklepu (...), że nie chce już pracować w systemie poszerzonych godzin i od 16 maja 2020r. powódka pracowała już w wymiarze 7 godzi i 35 godzin tygodniowo (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka A. Ł.).

W piśmie z dnia 30 czerwca 2020r. powódka zwróciła się do pozwanej spółki o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30 czerwca 2020r. za porozumieniem stron z powodu przejścia na emeryturę i stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z tym dniem (akta osobowe).

Wynagrodzenie miesięczne powoda stanowiło kwotę 2.800,00 zł (k.83).

W okresie zatrudnienia powódki w sklepach (...), w których kierownikiem była E. M., pracowały osoby, które także miały ustalony stopień niepełnosprawności umiarkowany i wobec tego pracowały po 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo, E. M. informowała takich pracowników, że mogą pracować po 8 godzin dziennie i pracownicy albo zwracali się do lekarz medycyny pracy o zgodę na prace w wymiarze 8 godzin albo nie (zeznania świadków: E. M., A. G. (1) 00:04:21 nagrania rozprawy z dnia 2.09.21 i M. K. (1) 00:17:02 nagrania rozprawy z dnia 2.09.21).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powódki i dokumenty złożone do akt sprawy przez strony, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a więc sąd uznał złożone do akt sprawy dokumenty za wiarygodne. Sąd także dał wiarę zeznaniom świadków: B. P. i E. M., które to zeznania nie są sprzeczne ze sobą oraz zeznaniami powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc. Także i zeznania świadka A. Ł. nie są sprzeczne z innymi dowodami zebranymi w sprawie, a więc i one zasługują na obdarzenie ich wiarą. Również zeznania świadków: A. G. (1) i M. K. (1) są wiarygodne, bo zgodnie ze sobą i także zeznaniami świadka E. M. opisały stan faktyczny, a więc i te zeznania sąd obdarzył walorem wiarygodności. Zeznaniem powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc także zasługują na obdarzenie ich wiarą w całości, bo nie są one w żadnym zakresie sprzeczne z żadnymi dowodami przeprowadzonymi w sprawie, są one logiczne, a sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z powódką, doszedł do przekonania, że zeznania te są absolutnie szczerze i prawdziwe, w szczególności za prawdziwe należy uznać podawane przez powódkę przesłanki, jakimi kierowała się udając się zarówno we wrześniu 2014.r., jak i w maju 2017r., do lekarza medycyny pracy w celu otrzymania zgody na prace wymiarze 8 godzin. Zeznania te sąd obdarzył wiarą w całości.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądania powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanej spółki wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w związku ze świadczeniem przez nią pracy powyżej 7 godzin dziennie- co do zasady, zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, że zgodnie z art. 291 § 1 kp roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Warunkiem zachowania tego terminu jest wytoczenie powództwa przeciwko pracodawcy, który powinien w danej sprawie występować jako pozwany. Roszczenie zaś jest wymagalne od dnia, w którym dłużnik powinien spełnić świadczenie. Jak wynika z treści pisma procesowego pełnomocnika powódki z dnia 5 lipca 2021r. przedstawiającego szczegółowe rozliczenie kwoty dochodzonej pozwem, powódka domaga się tegoż wynagrodzenia za cały rok 2017, podczas gdy z pozwem wystąpiła w dniu 12 sierpnia 2020r. Zatem mając na uwadze, że terminem płatności wynagrodzenia w pozwanej spółce jest dzień 10 każdego miesiąca, to tym samym uznać należy, że roszczenie powódki w przedmiocie wynagrodzenia za godziny przepracowane przez nią ponad wymiar 7 godzin dziennie za okres od stycznia do lipca 2017r. uległo przedawnieniu i w tym zakresie podlega oddaleniu.

Natomiast roszczenie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanej spółki wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od sierpnia 2017r do maja 2020r. jest uzasadnione.

Bezspornym jest, że w okresie swojego zatrudnienia w pozwanej spółce w okresie objętym sporem, w szczególności w okresie od sierpnia 2017r. do maja 2020r. powódka pracowała 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo, a więc według podstawowej normy czasu pracy przewidzianej w art. 129 §1 kp.

Jak wynika z treści kolejnych następujących po sobie orzeczeń (...) do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w P. tj. z dnia 4 lutego 2014r., z 1 marca 2016r. i 14 maja 2019r. dla powódki, ze względu na jej stan zdrowia, ustalono stopień niepełnosprawności umiarkowany. Zgodnie z art. 15 ust.2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (T.J. Dz.U. z 2020r. poz. 426 ze zm.), czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Poza sporem jest, że powódka złożyła u pracodawcy wszystkie te kolejne orzeczenia i poza sporem jest, że pracodawca miał wiedzę o wszystkich skutkach posiadania przez pracownika takiego orzeczenia, które wynikają min. z art 15 ustawy. Zresztą od momentu złożenia tego pierwszego orzeczenia aż do 4 września 2014r., jak i od 16 maja 2020r. do dnia rozwiązania stosunku pracy powódka pracowała w wymiarze pracy przewidzianym w tym przepisie. Przepis art. 15 ust 2 tej ustawy jest jednostronnie bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, że czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, nawet wówczas, gdy strony stosunku pracy uzgodniły w umowie dłuższy dobowy i tygodniowy czas pracy, gdy niepełnosprawny pracownik wyraził na to dobrowolnie zgodę w sposób wyraźny lub dorozumiany, albo gdy pracodawca narzucił niepełnosprawnemu pracownikowi normy czasu pracy przekraczające górną granicę wyznaczoną przepisami. Zgodnie jednak z art. 16 ust. 1 pkt 2 ustawy, przepisów art. 15 nie stosuje się 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. W przepisie tym ustawodawca uregulował więc mechanizm który powoduje, że szczególne regulacje dotyczące norm czasu pracy określone w art. 15 ust. 2 ustawy nie mają zastosowania. Warunkiem koniecznym odstąpienia od norm wynikających z art. 15 ustawy o rehabilitacji zawodowej jest w tym przypadku po pierwsze – jak stanowi przepis - wniosek osoby zainteresowanej, która w dniu składania wniosku musi pozostawać w zatrudnieniu a następnie zgoda lekarza przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarza sprawujący opiekę nad tą osobą. Wprawdzie przepisy nie regulują formy w jakiej pracownik ma złożyć wniosek o możliwość wykonywania pracy w wymiarze 8 godzin dziennie, ani też w jakiej formie lekarz wyraża na to zgodę, ale wydaje się, że pracownik powinien taki wprost wniosek złożyć do pracodawcy na piśmie, a pracodawca następnie wydać pracownikowi skierowanie do lekarza medycyny pracy, który z kolei wydaje zaświadczenie lekarskie, w którym wyraża zgodę na pracę takiego pracownika w wymiarze 8 godzin dziennie. Jeżeli chodzi o wniosek pracownika- jak stanowi przepis , to jak wyżej zauważono, ustawodawca nie określił jaka ma być to forma, ale bez wątplenia mając na uwadze definicję wniosku- to jest to formalna prośba o podjęcie określonych działań lub wykonanie określonej czynności oraz mając na uwadze sens ograniczenia w tej ustawie czasu pracy pracownika niepełnosprawnego w stopniu umiarkowanym, to wniosek musi pochodzić wyłącznie od pracownika, czyli wynikać z jego suwerennej woli. Jak wyżej podniesiono, pracodawca zatrudniając pracownika z takim stopniem niepełnosprawności ma bezwzględny obowiązek aby właśnie z uwagi na ten stopień niepełnosprawności pracownika zatrudniać go w wymiarze czasu pracy 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo. To jest obowiązek pracodawcy aby tak organizować pracę podległych mu pracowników pracujących w zespole, aby realizować normy czasu pracy takiego pracownika zgodnie z art. 15 ust 2 ustawy. Pracodawca nie może w żaden sposób ani wprost, ani też w zawołowany sposób wpływać na pracowników , którzy mają prawo bezwzględne do pracy w wymiarze wynikającym z art. 15 ust2 ustawy, do tego aby wystąpili z wnioskiem o wyrażenie przez lekarza medycyny opraawy zgody na ich pracę w wymiarze czasu pracy 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Przepis art. 16 mówi, że to pracownik o to wnosi, a więc jest to jego inicjatywa, bez udziału i inicjatywy pracodawcy.

W rozpoznawanej sprawie, w ocenie sądu,, nie można powiedzieć, iżby powódka sama tj. z własnej inicjatywy i woli wносиła, zarówno we wrześniu 2014r. jak i w maju 2017r., o wyrażenie zgody przez lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników na pracę w wymiarze 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Oczywiście

powódka dwukrotnie udała się osobiście do lekarza medycyny pracy i dwukrotnie przyniosła pracodawcy zaświadczenia lekarskie, w których lekarz stwierdzał, że pozwala na pracę powódki w wymiarze 8 godzin dziennie, ale - jak już wyżej podniesiono, fakt że powódka udała się do tego lekarza, przed którym powiedziała, że chce pracować 8 godzin dziennie, nie oznacza, iż była to jej wola. Oczywiście powódka nie twierdzi, iżby ktoś, w szczególności jej ówczesna przełożona E. M. nakłaniała ją do tego, aby udała się do tego lekarza w celu uzyskania zgody na pracę w wymiarze 8 godzin dziennie, ale – co jest bezspornym, to kierownik sklepu (...)M. we wrześniu 2014r. , po kilku miesiącach, gdy powódka pracowała w skróconym wymiarze czasu pracy, poinformowała powódkę, że może ona pracować 8 godzin dziennie, jeżeli przyniesie zaświadczenie od lekarza i ta decyzja należy do niej. W ocenie sądu, taka informacja została podana powódce i B. P. przez E. M. podczas rozmowy w jej pokoju, nie w celu informacyjnym, bo to nie miałyby sensu, ale właśnie w takim celu, aby powódka, po przeanalizowaniu swojej sytuacji jako pracownika w tym sklepie i ewentualnego wpływu jej krótszego czasu pracy na pracę całego sklepu, podjęła oczekiwaną przez E. M. decyzję. Jak zgodnie zeznały powódka słuchana w trybie art. 299 kpc oraz świadek B. P., podczas tej rozmowy E. M. mówiła im, iż w związku z krótszym czasem ich pracy ma kłopoty z układaniem grafiku. E. M. wprawdzie nie pamięta, aby tak mówiła, ale w ocenie sądu, jest prawdopodobnym, że tak mogło być, bo przecież po co byłaby ta rozmowa z tymi dwiema pracownicami. Pamiętać należy, że powódka wtedy zatrudniona była w spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony, jak podała -z uwagi na fakt, że jest wdową i nie mam innych środków do życia, to zależało jej na tej pracy, a więc te wszystkie okoliczności spowodowały, że powódka zdecydowała się podjąć decyzję, która zgodna była z oczekiwaniami kierownictwa sklepu. Oczywiście prawda jest, że są w tym sklepie, jak też i w innych sklepach pracownicy, którzy cały czas pracują wymiarze 7 godzin dziennie i nikt im z tego tytułu nie robi problemów. Jednakże konstrukcja psychiczna różnych osób jest różna, odmienne są także sytuacje pracowników, a tym samym różne są podejmowane przez nich w tym zakresie decyzje. Znamiennym jest, że jak zeznali świadkowie A. G. i M. K., im także E. M. mówiła o możliwości pracy 8 godzin dziennie za zgodą lekarza, co świadczy o tym, że E. M. intencjonalnie tj. w celu zasugerowania tym pracownikom, że niejako mile widziana jest ich praca w wymiarze nie 7 a 8 godzin dziennie, podawała niepełnosprawnym pracownikom te informacje, których przecież nie była zobligowana jako przedstawiciel pracodawca podawać. To pracownik ma bowiem wyłączne prawo- w świetle art. 16 ustawy, jeżeli sam ma własną wolę, czyli z własnej inicjatywy, aby mimo swojej niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym, pracować w normatywnym dla wszystkich pracowników czasie pracy, aby wnieść o to, czyli to pracownik ma informować pracodawcę, że chce pracować w innym niż określono to w art. 15 ust2 ustawy czasie pracy, pracodawca zaś otrzymując taki wniosek, ma obowiązek wydania pracownikowi skierowania do lekarza medycyny pracy, który ostatecznie wyrazi zgodę na pracę danego pracownika w innym niż to wynika ze stopnia niepełnosprawności, wymiarze czasu pracy. Powódka, jak już to wyżej podniesiono, nie wniosowała w żadnej formie do pracodawcy w tym zakresie, tylko jej aktywnością było wzięcie skierowania od pracodawcy i udanie się do lekarza w celu, ten wyraził on zgodę na jej pracę w wymiarze wyższym niż ten wynikający z art. 15 ust 2 ustawy. W ocenie sądu można powiedzieć, że powódka, z uwagi na własną sytuację osobistą i finansową , nie chcąc - w jej ówczesnym przekonaniu, pogarszać relacji z kierownictwem sklepu, postąpiła wtedy zgodnie z oczekiwaniami kierownictwa sklepu, czyli przystąpiła na sugestię E. M. i udała się dwukrotnie do lekarza i dwukrotnie uzyskała zgodę lekarza na pracę w wymiarze 8 godzin. Pozwany pracodawca zaś niezwłocznie po uzyskaniu takiego zaświadczenia przydzielił powódce wykonywanie pracy w wymiarze 8 godzin, którą to pracę powódka wykonywała w takim wymiarze aż do 16 maja 2020r.

Konkludując wskazać należy, iż w ocenie sądu, pozwany pracodawca uzyskał orzeczenia lekarza wyrażające zgodę na pracę powódki w wymiarze 8 godzin dziennie w sposób niezgodny z istotą i celem regulacji art. 16 ust 2 ustawy i art. 15 ustawy, a nadto niezgodny z zasadami współżycia społecznego, a tym samym nie miał podstaw do tego, aby uznać, że powódka na swój własny wniosek i za zgodą lekarza stosownie do treści art. 16 ustawy, zgodziła się na pracę w wymiarze 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Zatem w okresie objętym sporem, w szczególności w okresie nieprzedawnionym, powódka winna pracować 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo.

W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, praca wykonywana przez niepełnosprawnego pracownika w stopniu umiarkowanym według norm ogólnych powoduje konieczność zapłaty należności z tytułu nadgodzin za każdą godzinę pracy ponad normę 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Zgodnie z art. 151§1 kp 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. Za pracę w godzinach nadliczbowych – zgodnie z art. 151¹ §1 kp, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele, święta, nie będące dla pracownika dniami pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto lub 50% za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż wyżej określony. Zgodnie zaś z treścią art. 151¹⁰ kp praca w niedziele jest dozwolona zaś za pracę w niedziele – zgodnie z art. 151¹¹ kp przysługuje inny wolny dzień od pracy w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli a jeżeli nie ma możliwości wykorzystania dnia wolnego, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedziele.

Jak wyżej podniesiono, sąd uznając, iż wobec tego, że z bezwzględnie obowiązujących norm z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji wynika, że normy czasu pracy dla powódki – w okresie od sierpnia 2017 do maja 2020r., to 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, a powódka faktycznie pracowała w tym okresie 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, to praca powódki ponad obowiązujące ją w tym czasie normy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd przyjął za właściwe wyliczenia wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe należne powódce sporządzone przez pełnomocnika powódki pod względem rachunkowym, ale także zgodności z przepisami kodeksu pracy, tym bardziej, że wyliczenia te nie są kwestionowane przez pełnomocnika strony pozwanej. Z wyliczeń tych wynika, że w okresie objętym sporem, a nieprzedawnionym, powódka z racji pracy ponad obowiązujące ją w tym czasie normy czasu pracy łącznie powinna otrzymać wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości 10.464,83 zł.

Wobec tego sąd orzekł jak w pkt 1 i 2 wyroku.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art.100 kpc przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 2 i § 2 ust 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r, poz. 1800 ze zm). Powódka bowiem wygrała sprawę co do zasady i w 4/5 co do kwoty - mając na uwadze wysokość dochodzonego roszczenia, a więc zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego w wymiarze 4/5 jest uzasadnione.