

Sygn. akt IV P 38/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2022 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Alicja Lisiecka
Ławnicy:	b/l
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Małgorzata Stanisz

po rozpoznaniu w dniu 15 grudnia 2022 r. w Inowrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **D. W. (1)**

przeciwko **J. P.**

na skutek sprzeciwu pozwanego od nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym wydanego przez Sąd Rejonowy w Inowrocławiu w dniu 1 czerwca 2022 r., sygn. akt IV (...)

o zapłatę kwoty 9.684,88 zł z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

- zasądza od pozwanego na rzecz powoda odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty 1.935,36 zł (jeden tysiąc dziewięćset trzydzieści pięć złotych 36/100) z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w okresie od dnia 1 maja 2018 r. do dnia 31 grudnia 2018 r., liczone od dnia 16 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty,
- zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 9.362,32 zł (dziewięć tysięcy trzysta sześćdziesiąt dwa złote 32/100) tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w okresie od dnia 4 marca 2019 r. do dnia 30 kwietnia 2022 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 maja 2022 r. do dnia zapłaty,
- w pozostałej części powództwo oddala,
- nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Inowrocławiu kwotę 884,08 zł (osiemset osiemdziesiąt cztery złote 08/100) tytułem zwrotu części kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód,
- pozostałą częścią kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód obciąża Skarb Państwa,

6. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.591,66 zł (dwa tysiące pięćset dziewięćdziesiąt jeden złotych 66/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty,

7. wyrokowi w punkcie 2 (drugim) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.010,00 zł (trzy tysiące dziesięć złotych 00/100)

Sędzia Alicja Lisiecka

Sygn. akt IV P 38/22

UZASADNIENIE

Powód D. W. (1) w pozwie wniesionym do Sądu Rejonowego -Sądu Pracy w I. w dniu 27 maja 2022r.(k. 18) i skierowanym przeciwko J. P. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kwoty 14.203,28zł. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od:

- kwoty 2.257,92zł od dnia 16 stycznia 2019r. do dnia zapłaty oraz

- kwoty 11.945,36zł. od dnia 1 maja 2022r. do dnia zapłaty,

a to z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy w dwóch okresach zatrudnienia powoda u pozwanego, odpowiednio - za okres od dnia 1 maja 2018r. do dnia 15 stycznia 2019r.(kwota 2.257,92zł.) oraz za okres od dnia 4 marca 2019r. do dnia 30 kwietnia 2022r. (kwota 11.945,36zł.)

Uzasadniając swoje roszczenie, powód wskazał, że podczas zatrudnienia u pozwanego w/wym. okresach czasu, nie korzystał z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni w skali roku i dlatego z chwilą rozwiązania umowy o pracę po stronie pozwanego J. P. zaktualizował się obowiązek zapłaty na rzecz powoda D. W. (1) stosownego ekwiwalentu pieniężnego. Za pierwszy okres zatrudnienia (od dnia 1 maja 2018r. do dnia 15 stycznia 2019r.) powód nabył prawo do urlopu wypoczynkowego w łącznym wymiarze 21 dni, tj. 18 dni za rok 2018 oraz 3 dni za rok 2019. W drugim okresie zatrudnienia (od dnia 4 marca 2019r. do dnia 30 kwietnia 2022r.) D. W. (1) nabył prawo do 83 dni urlopu wypoczynkowego, tj. 22 dni za 10 miesięcy zatrudnienia w roku 2019r. , po 26 dni za lata 2020-2021 i 9 dni za rok 2022. Powód wyjaśnił, że za podstawę dochodzonego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przyjął wynagrodzenie, jakie formalnie otrzymywał od pozwanego we wskazanych okresach zatrudnienia, tj. wynagrodzenie w kwocie 2.250,00zł. brutto w pierwszym okresie zatrudnienia oraz minimalne wynagrodzenie w kwocie 3.010,00zł. brutto w drugim okresie zatrudnienia. Obowiązek zapłaty przedmiotowego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zaktualizował się w dacie rozwiązania stosunku pracy, czyli po raz pierwszy - w dniu 15 stycznia 2019r., zaś po raz drugi- w dniu 30 kwietnia 2022r., jednak pozwany J. P. nie wypłacił D. W. (1) należnego świadczenia. Konsekwencją powyższego było wezwanie do zapłaty skierowane przez powoda do pozwanego w dniu 24 maja 2022r., które okazało się bezskuteczne i stąd też niniejszy pozew.

W dniu 1 czerwca 2022r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w I. wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, sygn. akt IV (...) (k. 20)

Pozwany J. P. od powyższego nakazu zapłaty wniósł sprzeciw, zaskarżając go w części, tj. ponad kwotę 4.518,40zł.

Żądając oddalenia powództwa ponad kwotę 4.518,40zł. i zasądzenia od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi wg zasad określonych w art. 98§1¹ k.p.c., pozwany J. P. podniósł, że nie miał podstaw, aby naliczyć powodowi urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni w skali roku, gdyż powód D. W. (1) ani na etapie zatrudnienia, ani na dalszym etapie pracy u pozwanego, nie przedłożył pracodawcy dokumentów potwierdzających wcześniejsze zatrudnienie. Zdaniem pozwanego, skoro powód nie przekazał mu wskazanych wyżej informacji, nie było

możliwości, aby korzystał z prawa do 26 dni urlopu wypoczynkowego, a nadto, że pracodawca nie ma już obowiązku wypłaty pracownikowi ekwiwalentu za urlop w sytuacji, gdy o fakcie posiadania przez pracownika dłuższego stażu pracy dowiedział się po ustaniu zatrudnienia. Niezależnie od powyższego J. P. podkreślił, że powód, wbrew temu, co twierdził w pozwie, w trakcie zatrudnienia u pozwanego korzystał z urlopu wypoczynkowego w naturze. Nie wykorzystał go wprawdzie w całości, lecz w części (10 dni w pierwszym okresie zatrudnienia i 28 dni w drugim okresie zatrudnienia), co potwierdzają podpisane przez powoda listy obecności, które w zakładzie pracy pozwanego stanowiły potwierdzenie przybycia pracowników do pracy oraz nieobecności związane z ich chorobą i/lub urlopem wypoczynkowym. Pozwany w złożonym sprzeciwie od nakazu zapłaty nie przedstawił wyliczenia uznanej kwoty 4.518,40zł. (k. 27-28v.)

Nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 1 czerwca 2022r., sygn. akt IV (...), w części dotyczącej jedynie kwoty 4.518,40zł. jest prawomocny od dnia 21 czerwca 2022r.(k. 25 i k. 226).

W stanowiącym replikę do sprzeciwu pozwanego od nakazu zapłaty piśmie procesowym z dnia 25 lipca 2022r. (k.61-62) powód D. W. (1) zaprzeczył, aby w czasie zatrudnienia u pozwanego wykorzystał w naturze, nawet w części, należny mu urlop wypoczynkowy. Zaznaczył, że pozwany nie przedstawił żadnego pochodzącego od powoda wniosku o udzielenie urlopu, a ponadto przedłożonym przez pozwanego, razem ze sprzeciwem, listom obecności zarzucił nierzetelność i wskazał, że listy te nie stanowią ewidencji czasu pracy w rozumieniu art. 149§ 1 k.p. Powód podkreślił, że przy zawieraniu umowy o pracę z pozwanym przedstawił mu świadectwa pracy za poprzednie okresy zatrudnienia, nie otrzymał jednak na to od pracodawcy żadnego potwierdzenia. Uwypuklił także, że zgodnie z art. 29§ 3 k.p. na pracodawcy ciąży obowiązek pisemnego potwierdzenia pracownikowi istotnych informacji, w tym wymiaru przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Pozwany J. P. w/wym. obowiązku nie dopełnił, tym samym - w ocenie powoda - twierdzeń pracodawcy o rzekomo niższym wymiarze urlopu wypoczynkowego D. W. (1) nie sposób uznać za usprawiedliwione. Dodał, że już tylko z racji ukończenia szkoły średniej winien mieć zaliczone do wymiaru należnego mu urlopu wypoczynkowego 4 lata, a także przedstawił swoje stanowisko co do wskazanych przez pozwanego okresów, w czasie których miał rzekomo przebywać na urlopie wypoczynkowym.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód D. W. (1) był zatrudniony u prowadzącego zakład ogólnobudowlany z siedzibą w (...), gmina Jeziora W., pozwanego J. P., na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze godzin, na stanowisku tynkarz, w okresie od dnia 1 maja 2018r. do dnia 15 stycznia 2019r., na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz od dnia 4 marca 2019r. do dnia 30 kwietnia 2022r. , na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 1 stycznia 2021r.- na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W pierwszym okresie zatrudnienia u pozwanego powód, z tytułu wynagrodzenia za pracę, otrzymywał 2.250,00zł. , natomiast w drugim okresie zatrudnienia-3.010,00zł.

W momencie przystąpienia do pracy u pozwanego, już w 2018r., D. W. (1) legitymował się ogólnym stażem pracy wynoszącym ponad 8 lat, a także ukończeniem średniej szkoły ogólnokształcącej, co w sumie dawało powodowi prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni w roku.

(dowód -umowy o pracę-k. 4-7, świadectwo ukończenia przez powoda liceum profilowanego- k. 63, świadectwo maturalne powoda-k. 64, świadectwa pracy powoda z lat 2012-2018-k. 65, płyta CD z nagraniem rozmowy stron dotyczącej wymiaru przysługującego powodowi urlopu wypoczynkowego -k. 194, zeznania świadka K. W. - k. 197v.-198, e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min.00:38:07-00:58:42, przesłuchanie powoda D. W. (1)- k.208-201, e-protokół z rozprawy z dnia 15.12.2022r.-min. 00:01:35-00:33:17)

W ramach procedury związanej z zatrudnieniem pracownika, po podpisaniu przez strony umowy o pracę, pozwany J. P., jako pracodawca, wręczał nowozatrudnionemu pracownikowi kwestionariusz osobowy, który ten zobowiązany był wypełnić i zwrócić pozwanemu, a ponadto prosił pracownika o okazanie ostatniego świadectwa pracy, świadectwa ukończenia szkoły i książeczki wojskowej. Po zapoznaniu się z treścią z w/wym. dokumentów i wykonaniu

ich kserokopii, pozwany zwracał ich oryginały pracownikowi, a wypełniony kwestionariusz osobowy wraz kopią świadectwa pracy i świadectwa ukończenia szkoły wpinał do założonej teczki akt osobowych pracownika, nad którymi następnie osobiście czuwał i sam je prowadził. J. P. nie przekazywał natomiast nowemu pracownikowi, po zawarciu umowy o pracę, na piśmie, informacji o warunkach zatrudnienia, z której wynikałby m.in. wymiar przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego.

Opisana wyżej procedura została zastosowana przez pozwanego również w stosunku do powoda D. W. (1).

(dowód - zeznania świadków: K. C.-k.196v.-197, e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min. 00:03:26-00:20:25, K. W. -k. 197v.-198, e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min.00:38:07-00:58:42, S. P.-k. 198v.-199, e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min.01:00:18-01:26:29, P. Z.- k. 199v.-200,e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min.01:27:40-01:46:17, przesłuchanie powoda D. W. (1)- k.208-201, e-protokół z rozprawy z dnia 15.12.2022r.-min. 00:01:35-00:33:17)

Swoje obowiązki pracownicze powód -wraz z pozostałymi pracownikami pozwanego- wykonywał na różnego rodzaju budowach, realizowanych na terenie całego kraju, głównie na terenie P.. Poza sezonem, tj. w miesiącach zimowych, D. W. (1) pracował na terenie siedziby pozwanego, w warsztacie, wykonując bramy, betonowe ogrodzenia, kostkę brukową oraz metalowe serduszka na nakrętki. Jeżeli takiej pracy w okresie zimowym nie było, powód- i inni pracownicy pozwanego- przebywali w domu. Nie otrzymywali wówczas od pozwanego wynagrodzenia za pracę.

(dowód – kopie wiadomości sms i mms powoda -k. 76-96, zeznania świadka K. W. -k. 197v.-198, e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min.00:38:07-00:58:42, przesłuchanie powoda D. W. (1)- k.208-201, e-protokół z rozprawy z dnia 15.12.2022r.-min. 00:01:35-00:33:17

Pozwany J. P. prowadził listy obecności zatrudnionych pracowników.

Z uwagi na fakt, iż pracownicy pozwanego nie musieli stawiać się do pracy w siedzibie firmy pozwanego, lecz zabierani byli po drodze do P. z różnych miejsc, najczęściej z miejsc własnego zamieszkania, służbowym samochodem, bądź sami, własnym środkiem transportu, docierali na miejsce pracy, a przypisane im obowiązki pracownicze wykonywali w terenie, nie podpisywali systematycznie, codziennie, prowadzonych przez pozwanego list obecności, lecz czynili to raz na miesiąc, czasem co 2-3 miesiące, najczęściej przy okazji, w służbowym pojeździe, składając własne podpisy na w/wym. listach i to bardzo często z datą wsteczną lub „z góry” za konkretny miesiąc. Podpisy pracownicy składali w rubrykach podanych przez pracodawcę- czasem ich podpisy wskazywały, że byli obecni w pracy we wszystkie dni robocze danego miesiąca, czasem tylko w niektóre. Powód i inni pracownicy J. P. nie pytali pozwanego, dlaczego listy obecności są podpisywane okresowo, z opóźnieniem lub wyprzedzeniem i w sposób oczekiwany przez pracodawcę.

Na wskazanych listach obecności pozwany J. P. lub -pomagająca mu w prowadzeniu działalności gospodarczej żona -S. P. nanosili także informacje o nieobecnościach pracowników, wpisując w odpowiednie rubrykiienne symbole: C, tzn. nieobecność w pracy spowodowana chorobą pracownika i potwierdzona zwolnieniem lekarskim, (...), tzn. opieka nad członkiem rodziny, U, tzn. urlop wypoczynkowy pracownika oraz W, tzn. dzień wolny pracownika, za który pozwany nie wypłacał pracownikowi wynagrodzenia.

Jeżeli lista obecności za dany miesiąc była już „z góry” podpisana, a pracownik zachorował i korzystał ze zwolnienia lekarskiego, wówczas pozwany dokonywał modyfikacji na liście obecności i w stosownych rubrykach na podpisie pracownika lub obok podpisu wpisywał symbol C. Tak było w przypadku powoda, w październiku 2020r.

(dowód: listy obecności -k. 125-191, lista obecności za miesiąc październik 2020r.-k. 158, zeznania świadków: K. C.-k.196v.-197, e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min. 00:03:26-00:20:25, A. J.- k. 197-197v., e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min. 00:20:39-00:34:20, K. W. -k. 197v.-198, e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min.00:38:07-00:58:42, S. P.-k. 198v.-199, e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min.01:00:18-01:26:29, P. Z.- k. 199v.-200,e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min.01:27:40-01:46:17, przesłuchanie powoda D. W. (1)- k.208-201, e-protokół z rozprawy z dnia 15.12.2022r.-min. 00:01:35-00:33:17)

Pozwany nie sporządzał corocznych planów urlopów wypoczynkowych pracowników i nie praktykował udzielania urlopów na podstawie pisemnych wniosków składanych przez podwładnych. Ewidencji czasu pracy osób zatrudnionych również nie prowadził.

Jeżeli pracownik zainteresowany był skorzystaniem z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, wówczas informował o powyższym pozwanego J. P. ustnie, telefonicznie lub w drodze wiadomości sms. Pozwany nigdy nie stwarzał żadnych problemów, udzielał wnioskującemu pracownikowi tylu dni wolnych, ile ten chciał, jednak wynikłych stąd nieobecności pracownika nie traktował formalnie, jako nieobecności podyktowanych urlopem (U), lecz jako tzw. „wolne na żądanie”(W), za które pracownik nie otrzymywał od J. P. wynagrodzenia za pracę. Nie zawsze adnotacje o udzielonych pracownikom dniach wolnych odnotowywane były na listach obecności, które prowadził pozwany.

(dowód- zeznania świadków: K. C.-k.196v.-197, e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min. 00:03:26-00:20:25, A. J.- k. 197-197v., e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min. 00:20:39-00:34:20, K. W. -k. 197v.-198, e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min.00:38:07-00:58:42, S. P.-k. 198v.-199, e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min.01:00:18-01:26:29, P. Z.- k. 199v.-200,e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min.01:27:40-01:46:17, przesłuchanie powoda D. W. (1)- k.208-201 , e-protokół z rozprawy z dnia 15.12.2022r.-min. 00:01:35-00:33:17, przesłuchanie pozwanego J. P.-k.210-213, e-protokół z rozprawy z dnia 15.12.2022r.-min.00:33:17-00:59:14)

W czasie pierwszego zatrudnienia powoda u pozwanego (okres o dnia 1 maja 2018r.do dnia 15 stycznia 2019r.), w styczniu 2019r., D. W. (1) wykorzystał formalnie 3 dni urlopu wypoczynkowego. Nie korzystał z urlopu wypoczynkowego w drugim okresie zatrudnienia u J. P., tj. od dnia 4 marca 2019r do dnia 30 kwietnia 2022r.

Pracując w zakładzie ogólnobudowlanym pozwanego powód jeden raz, od dnia 19 października 2020r. do dnia 23 października 2020r., był nieobecny w pracy z powodu choroby i przebywał w związku z powyższym na zwolnieniu lekarskim, zaś w dniu 1 kwietnia 2022r. D. W. (1) wykorzystał dzień wolny za pracę w godzinach nadliczbowych. Powyższe nieobecności powoda w pracy zostały odnotowane przez pozwanego na liście obecności, poprzez oznaczenie odpowiednio symbolami C i W.

Nieobecności powoda w pracy, tzw. dni wolnych W, w czasie zatrudnienia D. W. (1) u J. P., było więcej. Wynikały one z konieczności załatwienia przez powoda spraw osobistych, nie były jednak odnotowywane na liście obecności, nie były także wynagradzane przez pozwanego. Powód, ubiegając się o taki dzień wolny, nie był informowany przez pracodawcę, że ten powyższe nieobecności zalicza na poczet należnego D. W. (1) urlopu wypoczynkowego. Miał natomiast pełną świadomość, iż tzw. dni wolne W będzie musiał w przyszłości odrobić, co też czynił, podobnie, jak i inni pracownicy zatrudnienie przez pozwanego J. P..

(dowód : zaświadczenie z (...) z dnia 19.10.2020r.- akta osobowe powoda, lista obecności za m-c październik 2020r.-k. 158 i za m-c kwiecień 2022r.-k. 131, świadectwo pracy powoda z dnia 15.01.2019r.-k. 8, zeznania świadka K. W.-k.197v.-198, e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min.00:38:07-00:58:42, przesłuchanie powoda D. W. (1)-k.208-201, e-protokół z rozprawy z dnia 15.12.2022r.-min. 00:01:35-00:33:17)

Wątpliwości co do rzetelności list obecności prowadzonych przez pozwanego jako pierwszy powziął zatrudniony u J. P., podobnie, jak powód-na stanowisku tynkarza, P. Z.. To on dysponował przedmiotowymi listami obecności, przewoził je w samochodzie służbowym, którym pracownicy pozwanego udawali się na budowy i- na polecenie pracodawcy- pozyskiwał od pracowników, także od powoda, ich podpisy na w/wym. listach. P. Z. zauważył, że jeśli idzie o jego osobę oraz osobę powoda D. W. (1) w niektórych rubrykach figuruje, oznaczający urlop pracownika, symbol U, mimo że w/wym. byli w konkretnych dniach obecni w pracy i wykonywali na rzecz pozwanego przypisane im obowiązki.

Pozwany J. P., zapytany przez P. Z. i powoda D. W. (1), o przyczynę dokonania na liście obecności wpisów nie odpowiadających prawdzie, odpowiedział, że cyt.- „tak musi być, tak kazała księgowa”.

Powyższa sytuacja, jak również odmawianie pracownikom przez pozwanego prawa do płatnego urlopu wypoczynkowego, skłoniły zarówno P. Z., jak i powoda D. W. (1) do rozwiązania umów o pracę, które łączyły ich z pozwanym. Umowy te uległy rozwiązaniu za porozumieniem stron. Bezterminowy stosunek pracy powoda (drugi okres zatrudnienia) zakończył się z dniem 30 kwietnia 2022r.

(dowód - porozumienie stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę- część C akt osobowych powoda, świadectwo pracy powoda z dnia 30.04.2022r.-k. 14, płyta CD-k. 194, zeznania świadków: K. W.-k.197v.-198, e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min.00:38:07-00:58:42 i P. Z.- k. 199v.-200,e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min.01:27:40-01:46:17, przesłuchanie powoda D. W. (1)- k.208-201, e-protokół z rozprawy z dnia 15.12.2022r.-min. 00:01:35-00:33:17)

W ostatnim dniu zatrudnienia powoda, tj. 30 kwietnia 2022r., pozwany doręczył D. W. (1), opatrzone tą samą datą , świadectwo pracy.

W punkcie 6 w/wym. świadectwa pracy pozwany wskazał, że w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni.

Pismem z dnia 9 maja 2022r.powód D. W. (1) wniósł o sprostowanie przedmiotowego świadectwa pracy we wskazanym wyżej zakresie, podnosząc, iż informacja tam zawarta jest niezgodna z prawdą albowiem w okresie zatrudnienia u J. P. , tj. w okresie od dnia 4 marca 2019 r. do dnia 30 kwietnia 2022r., powód w ogóle nie wykorzystał przysługującego mu urlopu wypoczynkowego.

Pozwany J. P. sprostował świadectwo pracy z dnia 30 kwietnia 2022r. w sposób oczekiwany przez powoda. Aktualnie z punktu 6 świadectwa pracy z dnia 30 kwietnia 2022r. wynika, że w okresie zatrudnienia u pozwanego, tj. od dnia 4 marca 2019r. do dnia 30 kwietnia 2022r., w roku kalendarzowym , w którym ustał stosunek pracy, powód D. W. (2) wykorzystał o dni urlopu wypoczynkowego.

(dowód- świadectwo pracy powoda z dnia 30.04.2022r.-k8-9, k. 10-12, wniosek powoda z dnia 9.05.2022r. o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 30.04.2022r.-k. 13 nadto część C akt osobowych powoda, przesłuchanie powoda D. W. (1)- k.208-201, e-protokół z rozprawy z dnia 15.12.2022r.-min. 00:01:35-00:33:17)

Pismem z dnia 24 maja 2022r. powód D. W. (1) wezwał pozwanego J. P. do zapłaty na jego rzecz łącznej kwoty 14.203,28zł. tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w naturze, w trakcie dwóch okresów zatrudnienia u pozwanego, urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty 2.257,92zł.- od dnia 16 stycznia 2019r. oraz od kwoty 11.943,36zł.-od dnia 1 maja 2022r. Powód wskazał, że obowiązek zapłaty ekwiwalentu za urlop zaktualizował się z chwilą rozwiązania stosunku pracy, tj. w pierwszym okresie zatrudnienia z dniem 15 stycznia 2019r., a w drugim okresie zatrudnienia - z dniem 30 kwietnia 2022r.

Wezwanie powyższe okazało się bezskuteczne i stąd niniejszy proces.

(dowód- wezwanie do zapłaty z dnia 24.05.2022r.-k. 17 , a nadto część C akt osobowych powoda)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wyżej wymienione, zaferowane przez obie strony dowody z dokumentów znajdujące się w aktach sprawy i aktach osobowych powoda, które ostatecznie nie były kwestionowane ani przez powoda, ani przez pozwanego. Jakikolwiek wątpliwości dotyczące w szczególności przedłożonych w oryginale list obecności D. W. (1), z obu okresów jego zatrudnienia u pozwanego, zostały rozwiane w drodze dowodu z zeznań świadków- K. C. (k.196v.-197, e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min. 00:03:26-00:20:25), A. J. (k. 197-197v., e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min. 00:20:39-00:34:20), K. W.(k. 197v.-198, e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min.00:38:07-00:58:42), S. P. (k. 198v.-199, e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min.01:00:18-01:26:29) i P. Z. (k. 199v.-200,e-protokół z rozprawy z dnia 3.11.2022r.-min.01:27:40-01:46:17), jak również na podstawie przesłuchania powoda D. W. (1)(k.208-201, e-protokół z rozprawy z dnia 15.12.2022r.-min. 00:01:35-00:33:17) i pozwanego J. P. (k.210-213, e-protokół z rozprawy z dnia 15.12.2022r.-min.00:33:17-00:59:14).

Wszyscy w/wym. świadkowie -zdaniem Sądu -zeznawali w sposób zgodny z rzeczywistością. W kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia analizowanej sprawy, a mianowicie: jaki wymiar urlopu wypoczynkowego przysługiwał powodowi w obu, niekwestionowanych, okresach jego zatrudnienia u J. P. , a także czy D. W. (1) pracując u pozwanego, wykorzystał w naturze - w całości, czy w części i w jakiej- należy mu urlop wypoczynkowy, koledzy z pracy-świadkowie: K. C., A. J. i P. Z. nie mieli wprawdzie wiedzy, jednak ich zeznania okazały się przydatne jeśli chodzi o wpisy w prowadzonych przez pozwanego listach obecności, procedurę związaną z przyjmowaniem przez pozwanego pracowników do pracy, sposób występowania przez etatowców J. P. z wnioskiem o udzielenie urlopu wypoczynkowego i samo udzielanie urlopów zatrudnionym osobom przez pozwanego. Co ważne świadkowie zatrudnieni u pozwanego na podstawie umowy o pracę -K. C. i P. Z. zgodnie zeznali, że podejmując zatrudnienie u J. P., po podpisaniu umowy o pracę, byli proszeni przez pracodawcę o wypełnienie stosownego kwestionariusza osobowego oraz o okazanie pozwanemu świadectw pracy z poprzednich miejsc pracy, a przynajmniej świadectwa pracy od ostatniego pracodawcy oraz świadectwa ukończenia szkoły. Fakty te potwierdziły także słuchane jako świadkowie -K. W., żona powoda oraz S. P., żona pozwanego, pomagająca mu w prowadzeniu działalności gospodarczej. Potwierdził również sam pozwany J. P.. W takiej sytuacji Sąd doszedł do wniosku, iż pracodawca powoda, zatrudniając go już w 2018r., doskonale wiedział, jaki wymiar urlopu wypoczynkowego przysługiwał D. W. (1). Odpowiednie dane wynikały bowiem z kwestionariusza osobowego pracownika, gdzie podejmujący pracę powód zobowiązany był wpisać m.in. posiadane wykształcenie, rodzaj ukończonej szkoły oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Nadto D. W. (1) okazał J. P. świadectwa pracy z poprzednich miejsc pracy, świadectwo ukończenia liceum profilowanego oraz świadectwo maturalne. W świetle dowodów z tych właśnie dokumentów (k. 63-74)- w ocenie Sądu- nie było jakichkolwiek wątpliwości, aby przyjąć iż przysługujący powodowi wymiar urlopu wypoczynkowego, już w pierwszym okresie zatrudnienia u pozwanego (od dnia 1 maja 2018r. do dnia 15 stycznia 2019r.), wynosił 26 dni. Przesłuchany w charakterze strony pozwany J. P. wprawdzie utrzymywał, że oczekiwał od D. W. (1) okazania dotychczasowych świadectw pracy i świadectwa ukończenia szkoły oraz przedłożenia wypełnionego kwestionariusza osobowego pracownika i że powód tym obowiązkom nie uczynił zadość, jednak Sąd nie dał wiary powyższym twierdzeniom pozwanego. Pozostawały one w sprzeczności ze zgodnymi i logicznymi zeznaniami świadków K. C., P. Z., K. W. , także S. P. oraz powoda D. W. (1), a ponadto pozwany pierwotnie zeznał, że powód stosowny kwestionariusz osobowy mu oddał, po czym dokument ten został wpięty do akt osobowych powoda. Dopiero po informacji od Sądu, iż w aktach osobowych D. W. (1) nie ma żadnego kwestionariusza osobowego powoda, zaskoczony J. P. zmienił zdanie i stwierdził, że powód chyba wspomnianego dokumentu mu nie dostarczył, tak, jak nie dostarczył mu świadectwa pracy i świadectwa ukończenia szkoły, że dane, które winny być przedstawione pracodawcy w kwestionariuszu D. W. (1) miał nadesłać pozwanemu sms-em, po czym oświadczył - cyt. „nie przypominam sobie, jak to było w przypadku powoda” i „powodowi przysługiwało 26 dni urlopu” (k. 211). W związku z powyższym ewidentne kluczenie pozwanego podczas przesłuchania w charakterze strony Sąd potraktował jako przyjętą przez J. P., nieco naiwną i nieudolną taktykę procesową, zmierzająca do osiągnięcia satysfakcjonującego pozwanego wyniku w postaci wyroku oddalającego powództwo ponad uznaną kwotę 4.518,40zł.

Na niekorzyść pozwanego jako pracodawcy wpłynął także -pozostający poza sporem -fakt, iż J. P. nie przedstawił powodowi, w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, czego wymaga art.29 § 3 k.p. Nie poinformował zatem powoda m.in. o wymiarze przysługującego D. W. (1) urlopu wypoczynkowego, a brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę, który utrudnił powodowi wykazanie okoliczności, z których D. W. (1) wywodził skutki prawne, spowodował zmianę rozkładu ciężaru dowodu i na pozwanego przerzucił obowiązek wykazania, że powodowi przysługiwał – tak, jak próbował utrzymywać J. P.- urlop w mniejszym wymiarze, czyli w wymiarze 20 dni. Pozwany- jak wykazało przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe- obowiązkowi temu nie podolał.

Pozwany nie przekonał także Sądu, jakoby - tak, jak podnosił w sprzeciwie od nakazu zapłaty- powód D. W. (1) , w pierwszym okresie zatrudnienia u J. P., wykorzystał 10 dni przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, zaś w drugim okresie zatrudnienia- łącznie 28 dni urlopu.

Według pozwanego w pierwszym okresie zatrudnienia powoda, czyli od dnia 1 maja 2018r do dnia 15 stycznia 2019r., D. W. (1) przebywał na urlopie w dniach 2-15 stycznia 2019r.(10 dni), natomiast w drugim okresie zatrudnienia, tj. od dnia 4 marca 2019r.do dnia 30 kwietnia 2022r.- w dniach od 14 stycznia 2021r. do dnia 19 lutego 2021r. (27 dni) oraz w dniu 1 kwietnia 2022r.(1 dzień).

Z wpisów dokonanych na listach obecności wynika, że od dnia 2 do dnia 15 stycznia 2019r. powód miał tzw. dni wolne W (k. 179), od dnia 14 stycznia 2021r. do dnia 19 lutego 2021r.był na urlopie U(k.154-155), a w dniu 1 kwietnia 2022r. ponownie miał dzień wolny W(k. 131).

Jednocześnie treść niekwestionowanego przez powoda świadectwa pracy z dnia 15 stycznia 2019r.(k. 8), dotyczącego pierwszego okresu zatrudnienia powoda u pozwanego, wskazuje, że w 2019r., czyli w roku kalendarzowym , w którym ustal stosunek pracy, D. W. (1) wykorzystał 3 dni urlopu wypoczynkowego. W pozostałym zakresie, czyli przez 7 dni w miesiącu styczniu 2019r. , w okresie zimowym, powód nie pracował, ze względu na brak pracy przebywał w domu, pozostawał w gotowości do jej świadczenia, jednak nie otrzymał za ten czas od pracodawcy jakiegokolwiek wynagrodzenia za pracę.

Odnosnie nieobecności powoda w pracy w dniach od 14 stycznia 2021r. do dnia 19 lutego 2021r. , oznaczonych symbolem U, postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powód kiedykolwiek i w jakiegokolwiek honorowanej przez pozwanego formie występował o udzielenie mu urlopu w/wym. okresie. Sąd uznał zatem, że pozwany arbitralnie, zupełnie dowolnie i niezgodnie z rzeczywistością oznaczył na liście obecności nieobecność D. W. (1) w pracy w dniach od 14 stycznia 2021r. do dnia 19 lutego 2021r., mającą wynikać z rzekomego urlopu wypoczynkowego. Warto zauważyć, iż pozwany i jego żona-świadek S. P. twierdzili, że J. P. ilość wykorzystanych przez powoda i innych pracowników dni urlopu wypoczynkowego oraz daty tego urlopu wpisywał do zeszytu, a następnie dane te nanosił na listy obecności, jednak jakiegokolwiek zapiski z tego tajemniczego dokumentu nie zostały przez pozwanego zaoferowane Sądowi jako dowód w sprawie, w związku z czym Sąd przyjął, że taki dokument nie istnieje, co jeszcze bardziej przemawiało za zupełną dowolnością adnotacji figurujących na listach obecności powoda pod symbolem U.

Niezależnie od powyższego przedłożone przez powoda kopie zapisów wiadomości sms-owych wysłanych przez D. W. (1) do żony, świadka -K. W. w okresie styczeń -luty 2021r., jak również zeznania K. W. i samego powoda, wskazują, iż D. W. (1) przyjeżdżał w powyższym okresie czasu do siedziby pozwanego, gdzie pracował w warsztacie, wykonując bramy, betonowe ogrodzenia, kostkę brukową oraz metalowe serduszka na nakrętki.

Na końcu postępowanie dowodowe wykazało, że w ostatnim, rzekomo wykorzystanym przez powoda dniu urlopu wypoczynkowego , tj. 1 kwietnia 2022r., powód obierał dzień wolny (W) za wcześniej wykonaną na rzecz pozwanego pracę w godzinach nadliczbowych.

Powyższe doprowadziło Sąd do przekonania, że powód miał podstawy, aby domagać się od pozwanego zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy , jednak nie za 21 dni w pierwszym okresie zatrudnienia, lecz za 18 dni oraz za 83 dni w drugim okresie zatrudnienia. W pierwszym okresie zatrudnienia, w styczniu 2019r., D. W. (1) wykorzystał bowiem 3 dni urlopu, co wynika z treści świadectwa pracy z dnia 15 stycznia 2019r., a które to świadectwo nie było przez powoda kwestionowane.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powstaje zatem w dacie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W tym dniu roszczenie pracownika staje się wymagalne i w tym też dniu rozpoczyna się bieg okresu przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany w naturze, a nieprzedawniony urlopy wypoczynkowy.

Wysokość przedmiotowego ekwiwalentu jest determinowana przez fakt, że sam ekwiwalent jest traktowany jako surogat prawa do urlopu wypoczynkowego. W rezultacie sposób ustalania ekwiwalentu stanowi, do pewnego stopnia,

pochodną sposobu ustalania wynagrodzenia urlopowego. Nie został on określony na poziomie ustawowym, lecz jest przedmiotem regulacji rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U z 1997r, Nr 2, poz. 14 z póź. zm.).

Odwołując się zatem do w/wym. rozporządzenia Sąd dokonał następujących ustaleń i wyliczeń:

W pierwszym okresie zatrudnienia u pozwanego, czyli **od dnia 1 maja 2018r. do dnia 15 stycznia 2019r.**, powodowi – zgodnie z art. 154 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 155§ 1 pkt 4 k.p.c. (ukończenie średniej szkoły ogólnokształcącej)- przysługiwało **26 dni** urlopu wypoczynkowego.

W 2018r. powód przepracował u pozwanego 8 miesięcy i za ten okres nabył prawo do 18 dni urlopu wypoczynkowego (26 dni:12 miesięcy x 8 miesięcy= 17,33- w zaokrągleniu 18 dni) , zaś w 2019r. przepracował 1 miesiąc albowiem niepełny przepracowany miesiąc zawsze należy zaokrąglić do góry i za ten okres nabył prawo do 3 dni urlopu (26 dni : 12 miesięcy x 1 miesiąc=2,16- w zaokrągleniu 3 dni). W sumie za pierwszy okres zatrudnienia powodowi przysługiwało 21 dni urlopu wypoczynkowego (18 dni+3 dni), jednak w naturze powód wykorzystał jedynie 3 dni, nie skorzystał z urlopu w wymiarze 18 dni, a próba wykazania przez pozwanego, że było inaczej, że powód w pierwszym okresie zatrudnienia korzystał z 10 dni urlopu wypoczynkowego, nie powiodła się, o czym była już mowa we wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia.

Współczynnik ekwiwalentu(współczynnik urlopowy) , który obowiązywał w roku 2019, czyli w roku, w którym sporny ekwiwalent za urlop winien być powodowi wypłacony, wynosił 20,92.

Podstawa wymiaru ekwiwalentu powoda w pierwszym okresie zatrudnienia wynosiła 2.250,00zł. , czego pozwany nie kwestionował.

Następnie podstawę ekwiwalentu (2.250,00zł.) Sąd podzielił przez obowiązujący w 2019r. współczynnik ekwiwalentu(20.92), w wyniku czego otrzymał kwotę ekwiwalentu za jeden dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, tj. 107,55zł.(2.250,00zł.:20,92=107,55zł.).

Otrzymałą kwotę 107,55zł. podzielono z kolei przez dobową normę pracy obowiązującą u pozwanego, czyli przez 8 godzin, co dało 13,44zł. ekwiwalentu za godzinę urlopu.

Powód w pierwszym okresie zatrudnienia, jak wykazało postępowanie dowodowe, wykorzystał w naturze jedynie 3 dni urlopu za rok 2019, a zatem należał mu się ekwiwalent pieniężny za pozostałe 18 dni urlopu wypoczynkowego za rok 2018.

W konsekwencji wyliczony ekwiwalent za godzinę urlopu (13,44zł.) Sąd pomnożył przez liczbę godzin niewykorzystanego przez powoda urlopu (18 dni x 8 godzin= 144 godziny) i otrzymał ostateczną kwotę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w pierwszym okresie zatrudnienia powoda u pozwanego, tj. **1.935,36zł.** (13,44zł. x 144 godziny=1.935,36zł.)

W drugim okresie zatrudnienia u pozwanego, czyli **od dnia 4 marca 2019r. do dnia 30 kwietnia 2022r.**, powodowi także przysługiwało **26 dni** urlopu wypoczynkowego.

W 2019r. powód przepracował u pozwanego 10 miesięcy i za ten okres nabył prawo do 22 dni urlopu wypoczynkowego (26 dni:12 miesięcy x 10 miesięcy= 21,66- w zaokrągleniu 22 dni) , za lata 2020-2021 powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy w ilości 26 dni rocznie, czyli 56 dni (2 x 26 dni), zaś w 2022r. powód przepracował u pozwanego 4 miesiące i za ten okres nabył prawo do 9 dni urlopu (26 dni : 12 miesięcy x 4 miesiące= 8,66- w zaokrągleniu 9 dni). W sumie za drugi okres zatrudnienia powodowi przysługiwało 83 dni urlopu wypoczynkowego (22 dni+26 dni+ 26 dni+ 9 dni). Powód nie wykorzystał w naturze w/wym. urlopu.

Współczynnik ekwiwalentu (współczynnik urlopowy), który obowiązywał w roku 2022, czyli w roku, w którym sporny ekwiwalent za urlop za drugi okres zatrudnienia u pozwanego winien być powodowi wypłacony, wynosił 20,92.

Podstawa wymiaru ekwiwalentu powoda w drugim okresie zatrudnienia wynosiła 3.010,00zł., czego pozwany nie kwestionował.

Następnie podstawę ekwiwalentu (3.010,00zł.) Sąd podzielił przez obowiązujący w 2022r. współczynnik ekwiwalentu (20,92), w wyniku czego otrzymał kwotę ekwiwalentu za jeden dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, tj. 143,88zł. ($3.010,00zł. : 20,92 = 143,88zł.$).

Otrzymaną kwotę 143,88zł. podzielono z kolei przez dobową normę pracy obowiązującą u pozwanego, czyli przez 8 godzin, co dało 17,99zł. ekwiwalentu za godzinę urlopu.

Tak wyliczony ekwiwalent za godzinę urlopu (17,99zł.) Sąd pomnożył przez liczbę godzin niewykorzystanego przez powoda urlopu ($83 \text{ dni} \times 8 \text{ godzin} = 664 \text{ godziny}$) i otrzymał ostateczną kwotę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w drugim okresie zatrudnienia powoda u pozwanego, tj. **11.945,36zł.** ($17,99zł. \times 664 \text{ godziny} = 11.945,36zł.$)

Pozwany wniósł sprzeciw od wydanego w sprawie nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 1 czerwca 2022r., zaskarżając go w części, tj. ponad kwotę 4.518,40zł., czyli przedmiotem sporu stała się kwota 9.684,88zł. ($14.203,28zł. - 4.518,40zł.$)

Z zaprezentowanych wyżej wywodów natury prawnej i przedstawionych przez Sąd arytmetycznych wyliczeń ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynika, że dochodzony przez powoda ekwiwalent powinien zamknąć się łączną kwotą **13.880,72zł.** ($1.935,36zł. + 11.945,36zł.$).

Pozwany zaskarżając nakaz zapłaty w części, tj. ponad kwotę 4.518,40zł., de facto uznał powództwo co do tejże kwoty należności głównej, a Sąd - kierując się treścią art. 300 k.p. w zw. z art. 451§ 3 k.c. - uznaną kwotę 4.518,40zł. zaliczył w pierwszej kolejności na poczet długu najdawniej wymagalnego, czyli ekwiwalentu za pierwszy okres zatrudnienia powoda (na poczet kwoty 1.935,36zł.). Pozostałą kwotę 2.583,04zł. ($4.518,40zł. - 1.935,36zł.$) Sąd zaliczył na poczet ekwiwalentu należnego powodowi za drugi okres zatrudnienia (11.945,36zł.), co w efekcie sprawiło, że pozwany jest zobowiązany zapłacić jeszcze na rzecz D. W. (1) kwotę 9.362,32zł. ($11.945,36zł. - 2.583,04zł.$), a o czym Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku, zaś w punkcie 3 wyroku Sąd oddalił powództwo o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy niewykorzystany przez powoda w miesiącu styczniu 2019r., gdyż - tak, jak to było wyjaśnione we wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia - urlop za ten czas (3 dni) powód wykorzystał w naturze.

Zasądzoną w punkcie 2 wyroku kwotę 9.362,32zł. z tytułu ekwiwalentu za urlop za drugi okres zatrudnienia powoda u pozwanego Sąd zasądził z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 maja 2022r., gdyż tak żądał powód, a jego żądanie w tym zakresie wynikało z treści art. 300 k.p. w zw. z art. 476 k.c. i art. 481 k.c.

Odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty 1.935,36zł., czyli od kwoty należnego powodowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w okresie zatrudnienia u pozwanego w dniach 1 maja 2018r.-31 grudnia 2018r., Sąd zasądził w punkcie 1 wyroku, także na podstawie art. 300 k.p. w zw. z art. 476 k.c. i art. 481 k.c., mając na uwadze fakt, iż pozwany uznał roszczenie jedynie do kwoty należności głównej, czyli do kwoty 4.518,40zł.

W punktach 4-6 wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania, a to zgodnie z zasadą stosunkowego ich rozdzielenia wyrażoną w art. 100 k.p.c., mając na względzie fakt, iż powód wygrał ostatecznie proces w 98%.

Należało jednak mieć na uwadze, że niniejsze postępowanie zakończone wyrokiem z dnia 29 grudnia 2022r. to kontynuacja postępowania zainicjowanego pozwem z dnia 27 maja 2022r., gdzie w sprawie o sygn. akt IV (...), w dniu 1 czerwca 2022r. został wydany nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, i mimo częściowego zaskarżenia przez pozwanego nakazu zapłaty, zaistniała konieczność ostatecznego rozliczenia przez Sąd kosztów

procesu poniesionych przez obie strony. Sprzeciw od nakazu zapłaty w części spowodował bowiem utratę mocy zawartego w nim postanowienia w przedmiocie kosztów. Zostało ono zastąpione rozstrzygnięciem zawartym w punktach 4-6 uzasadnianego wyroku.

Jak już wskazano wyżej, Sąd orzekając o kosztach postępowania oparł się na zasadzie stosunkowego rozdzielania kosztów.

Art.100 k.p.c. ma zastosowanie w sytuacji, gdy Sąd uwzględnia żądanie w części. Następuje wówczas rozdział kosztów celowych w stosunku do tego, w jakiej części jedna i druga strona wygrała proces, a w jakiej części przegrała.

Sąd zasądził na rzecz powoda (nakaz zapłaty+ wyrok) kwotę 13.880,72zł., a to oznacza, że powód wygrał proces w 98% i należało się jemu od pozwanego 98 % poniesionych kosztów postępowania.

Koszty celowe powoda to opłata od pozwu w kwocie 750,00zł. oraz wydatki związane z przeprowadzonym przez Sąd, na jego wniosek, dowodem z zeznań świadków K. W. i P. Z. w łącznej kwocie 152,12zł.(k. 202 i k.204),od uiszczenia których to kosztów sądowych powód z mocy ustawy był zwolniony. 98 % z kwoty 902,12zł.(750,00zł.+ 152,12zł.) to 884,08zł. i taką też kwotę, tytułem zwrotu części kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód, zobowiązany jest obecnie zwrócić Skarbowi Państwa-Kasie Sądu Rejonowego przegrywający pozwany, co wynika z punktu 4 wyroku i znajduje oparcie w art.100 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust.1 pkt 4 w zw. z art. 13 ust.1pkt 6 i art. 83 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Pozostałą częścią kosztów sądowych (2 % z kwoty 902,12zł.),od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód , Sąd w punkcie 5 wyroku- w myśl art. 100 k.p.c. z zw. z art. 113 ust. 1 a contrario ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U 2016, poz. 623 z póź.zm.)-obciążył Skarb Państwa.

Jeśli chodzi o rozliczenie kosztów zastępstwa procesowego stron, to Sąd miał na względzie fakt, że powód wygrał proces w 98%, a pozwany wygrał w 2 %, należało się więc powodowi od pozwanego 98%, a pozwanemu od powoda 2% poniesionych przez nich odpowiednio kosztów celowego dochodzenia praw i kosztów celowej obrony. Koszty powoda to 2.646,00zł, czyli 98 % z kwoty 2.7000,00zł. stanowiącej wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego w osobie adwokata, zgodne z § 9 ust.1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, a koszty pozwanego to 54,34zł., czyli 2% z kwoty 2.717,00zł. stanowiącej wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego w osobie adwokata , również zgodne z § 9 ust.1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie , a nadto uwzględniające uiszczoną przez pozwanego opłatę skarbową od udzielonego pełnomocnictwa w kwocie 17,00zł.

Z uwagi na znaczne różnice między kosztami zastępstwa procesowego stron Sąd stosunkowo rozdzielił te koszty i w konsekwencji zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.591,66zł.(2.646,00zł.-54,34zł.) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, co odnalazło odbicie w punkcie 6 wyroku.

Odsetki ustawowe za opóźnienie od należności zasądzonej w punkcie 6 wyroku Sąd zasądził na podstawie art. 98 § 1¹k.p.c.

Rozstrzygnięcie zawarte w punkcie 7 wyroku Sąd wydał w oparciu o treść art. 477²§1 zd. 1 k.p.c.

I., dnia 24 stycznia /2023r.

Sędzia Alicja Lisiecka