

Sygn. akt VI P 800/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 grudnia 2017r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Stella Ciurkowska

po rozpoznaniu w dniu 13 grudnia 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa T. B.

przeciwko J. N.

o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, ekwiwalent za odzież roboczą

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa

II. zasądza od pozwanego J. N. na rzecz powoda T. B. kwotę 1.260 zł (jeden tysiąc dwieście sześćdziesiąt złotych) netto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2015r. do dnia zapłaty;

III. zasądza od pozwanego J. N. na rzecz powoda T. B. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem ekwiwalentu za odzież roboczą wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2015r. do dnia zapłaty;

IV. oddala powództwo w pozostałym zakresie

V. zasądza od pozwanego J. N. na rzecz powoda T. B. kwotę 429,58 zł (czteryście dwadzieścia dziewięć złotych pięćdziesiąt osiem groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

VI. wyrokowi w pkt. II i III nadaje rygor natychmiastowej wykonalności

VII. nakazuje ściągnąć od pozwanego J. N. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 72 zł (słownie: siedemdziesiąt dwa złote) tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy

Sygn. akt VI P 800/16

UZASADNIENIE

Powód T. B. pozwem z dnia 28 grudnia 2017 roku wniósł o zasądzenie od pozwanego J. N. kwoty 1320 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 grudnia 2015r. do dnia zapłaty oraz kwoty 440 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 grudnia 2015r. do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów używania odzieży prywatnej do celów służbowych.

Nadto wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Odpowiedź na pozew J. N. została zwrócona (k. 18, k. 26).

Na rozprawie w dniu 17 maja 2017r. pozwany wniosł o oddalenie powództwa.

Pozew wzajemny, złożony na rozprawie przez pozwanego, został zwrócony (k. 38).

Na rozprawie w dniu 17 maja 2017r. (k. 35) pełnomocnik powoda wskazał, iż żądana kwota 1320 zł jest pomyłką matematyczną i powód domaga się z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy kwoty 1260 zł, wskazanej w świadectwie pracy.

Na rozprawie w dniu 13 grudnia 2017r. pełnomocnik powoda cofnął pozew w zakresie tej różnicy a strona pozwana wyraziła na to zgodę (k. 54).

Pełnomocnik powoda sprecyzował też, iż żądana kwota jest kwotą netto.

Na rozprawie w dniu 13 grudnia 2017r. sąd oddalił wniosek o połączenie niniejszej sprawy ze sprawą z powództwa J.N.przeciwko T. B., z uwagi na fakt, iż byłoby to niecelowe i spowodowało zwłokę w rozpoznaniu niniejszej sprawy, bowiem na rozprawie, na której złożono wniosek o połączenie, to jest 13 grudnia 2017r. zaplanowane były już słuchanie stron i zamknięcie rozprawy, zaś połączenie spraw wiązałoby się z koniecznością odroczenia rozprawy, nadto nie było to celowe także z tego względu, iż ta druga sprawa była jeszcze w tamtym momencie na etapie badania warunków formalnych pozwu (k. 49-50).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. N. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) w ramach której zajmuje się m.in. pracami budowlanymi. Miał kontakty na budowie w stoczni we F. w P..

Powód wcześniej pracował we F. na terenie tej stoczni – wyjeżdżał do pracy jak miał sygnał, że praca jest i wracał do kraju, gdy się kończyła. W kraju w międzyczasie starał się ustalić, iż znów jest praca na budowie, żeby się zatrudnić..

W 2015r. powód skontaktował się z J. N., o którym wiedział, iż na tych samych budowach jest podwykonawcą i zapytał się o pracę. Pozwany powiedział mu, że zadzwoni i się dowie, czy praca jest. Za jakiś czas oddzwonił do powoda i powiedział, że praca jest, że wyjazd następuje w następny weekend.

Powód wyjechał do pracy u J. N. i wykonywał ją od 15 lutego 2015r.

Powód i pozwany umówili się, iż powód będzie wykonywał prace konserwacyjno- malarskie na stanowisku malarz piaskarz i malarz konserwator. . Praca odbywała się na terenie stoczni (...). Pozwany na terenie stoczni przebywał sporadycznie. Na co dzień reprezentowała go osoba z nim współpracująca, która była stale obecna na terenie stoczni.

Strony umówiły się na wynagrodzenie w wysokości 10,50 euro za godzinę.

Powód otrzymał wynagrodzenie za pracę na miejscu w gotówce. Nie kwitował odbioru wynagrodzenia.

Powód otrzymał od pozwanego umowę o pracę, choć nie podpisał jej egzemplarza. Umowa przewidywała, iż ma trwać do czasu wykonywania zakontraktowanej pracy.

Pozwany zgłosił powoda do ubezpieczeń społecznych w ZUS z tytułu stosunku pracy od 23 lutego 2015r.

Powód pracował do dnia 31 maja 2015r. z uwagi na koniec umówionego zakresu robót. Potem zjechał do kraju. Na okres letni miał zaplanowane różne sprawy prywatne, w tym ślub. Oświadczył, iż po zjeździe do kraju z końcem maja nie opłaca mu się po tygodniu czy dwóch jechać z powrotem na budowę, skoro i tak zaraz musiałby wracać na ślub, więc strony umówiły się, iż po wakacjach i po ślubie powód zgłosi się do pozwanego i jeśli będzie praca, to zostanie ponownie zatrudniony.

Powód został wyrejestrowany z ZUS z dniem 30 czerwca 2015r.

Powód i pozwany ponownie skontaktowali się we wrześniu 2015r. i od połowy września powód wyjechał ponownie do pracy u pozwanego na terenie tej samej stoczni.

Tym razem przez cały okres zatrudnienia nie otrzymał umowy o pracę, choć się o nią dopominał. Warunki płacowe były takie same.

Prace trwały do końca listopada 2015r.. Pod koniec zatrudnienia pozwany chciał dać powodowi umowę o pracę do podpisu, ale powód odmówił, uznając, iż skoro zjeżdża już do kraju to jest to za późno.

Powód został zgłoszony do ZUS od 7 września 2015r. do 30 listopada 2015r. z tytułu stosunku pracy.

Powód nie wyraził zgody na piśmie na potrącanie z jego wynagrodzenia jakichkolwiek kwot.

dowód: zaświadczenie CEiDG k. 11 i 40, zaświadczenie ZUS k. 45, świadectwo pracy k. 6, zeznanie powoda k. 35-37, 00:14:20-00:44:12, k. 50-52, 00:23:39-00:55:25, częściowo zeznania pozwanego k. 52-54, 00:55:25-01:24:14

Powód wykonywał prace malarskie, wymagające zabezpieczenia w odzież robocza. Powód nie otrzymał żadnej odzieży roboczej, tylko buty. Nie otrzymał też żadnego ekwiwalentu za korzystanie z odzieży prywatnej. W firmie pozwanego nie obowiązywał żaden regulamin pracy czy wynagradzania.

Powód w trakcie zatrudnienia zużył około 4 kombinezony robocze. Niszczyły się one w toku prac malarskich. Powód kupował kombinezony materiałowe, nie jednorazowe, a trwalsze. Kupił łącznie 4 kombinezony w różnych cenach – jeden za 50, jeden za 100, jeden za 30 zł. Do tego zakupił koszulki, bluzy pod kombinezon.

Podczas prac na terenie stoczni była możliwość otrzymania od (...) pracowników stoczni kombinezonu ale jednorazowego, jedynie do malowania natryskowego. Do normalnych prac malarskich kombinezonów nie otrzymywano.

dowód: świadectwo pracy k. 6, zeznanie powoda k. 35-37, 00:14:20-00:44:12, k. 50-52, 00:23:39-00:55:25, częściowo zeznania pozwanego k. 52-54, 00:55:25-01:24:14,

Powód w trakcie zatrudnienia nie korzystał z żadnego dnia urlopu. Powód miał uprawnienia do 20 dni wymiaru urlopu – nie miał 10letniego stażu pracy.

Powód nie składał też żadnych wniosków o urlop bezpłatny.

Pozwany wystawił i wydał powodowi świadectwo pracy w którym jako okres zatrudnienia widniał okres od 15 lutego 2015 do 30 listopada 2015r. W świadectwie wskazano, iż powód wykonywał prace konserwacyjno- malarskie w stoczni (...) we F..

W świadectwie w punkcie 4 ppkt 1) wskazano w wierszu: „w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy” zapis „21 dni x 60 zł 1260 zł”.

dowód: świadectwo pracy k. 6, zeznanie powoda k. 35-37, 00:14:20-00:44:12, k. 50-52, 00:23:39-00:55:25, częściowo zeznania pozwanego k. 52-54, 00:55:25-01:24:14,

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne zasługiwało w znacznej części na uwzględnienie.

Sąd oparł się na dokumentach urzędowych tj. zaświadczeniu ZUS i CEiDG.

W zakresie dokumentów prywatnych sąd oparł się na kopii świadectwa pracy wydanemu powodowi, na okoliczność tego, iż pracodawca wydał mu świadectwo pracy i jaka treść wpisał.

Podkreślenia wymaga, iż akta osobowe powoda są całkowicie niewiarygodne. W aktach tych np. znajduje się umowa o pracę od 29 lutego 2015r. i jednocześnie umowa o dożęło na ten sam okres, a powodów wystawienia dwóch różnych umów na ten sam okres nie potrafił logicznie wyjaśnić pozwany (por nagranie rozprawy z 13 grudnia 2017r., zeznanie pozwanego). Mimo iż umowy są od 29 lutego, świadectwo pracy wskazuje okres od 15 lutego. znamienne i budzące zdziwienie jest to iż świadectwo pracy zawarte w aktach ma wpisaną datę wystawienia 29 lutego 2016 (przy czym 6 jest przerobiona z 5, co daje początkowo 29 lutego 2015 jak w umowach). Zgłoszenie do ZUS jest zaś od 23 lutego..

Niezrozumiałe jest też, dlaczego w aktach osobowych nie ma tej wersji świadectwa która otrzymał powód (powód natomiast zaprzeczył temu, aby otrzymał wersję z akt, różniące się w zakresie kwoty wskazanej w świadectwie jako należny ekwiwalent, akta zaś nie zawierają dowodu doręczenia). Znamienne, iż na żadnej z umów nie podpisał się powód, zaś na umowie o dzieło nr (...) nazwiskiem T. B. podpisał się pozwany J.N., co przyznał na rozprawie w dniu 17 maja 2017r. (por nagranie rozprawy z 17 maja 2017r.).

Sąd oparł się przy ustaleniu stanu faktycznego na zeznaniach powoda, uznając je za spójne, logiczne, konsekwentne w toku postępowania. W ocenie sadu zeznania te są szczerze i wiarygodne, powód nie ukrywał żadnych okoliczności ani nie przeinaczał żadnych faktów, przyznawał jakich okoliczności nie pamięta, nie próbował dopasowywać okoliczności do zeznań – otwarcie przyznał, iż w okresie od czerwca do września nie pracował i mimo posiadania świadectwa na okres od lutego do listopada bez przerwy nie próbował tego wykorzystać i nie twierdził iż cały czas był zatrudniony. Świadczy to o prawdomówności powoda i dlatego sąd w pełni dał mu wiarę.

Sąd dał wiarę zeznaniom pozwanego tylko w tej części, w której znalazły potwierdzenie w zeznaniach powoda, albo w której nie było żadnych okoliczności podważających ich treść.

Sąd zatem dał wiarę pozwanemu co do okresu pracy powoda, tu strony były zgodne, co do tego, iż powodowi należy się z tytułu ekwiwalentu 1260 zł oraz że tego ekwiwalentu, mimo uznania roszczenia, nie wypłacił, uznając, iż powód winien mu zwrócić bilety za przejazd na teren F.. Pozwany przyznał twierdzenia powoda, iż w czasie pracy powód żadnego urlopu nie brał.

W pozostałej części sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego, pozwany nie potrafił wyjaśnić, czemu w aktach są sprzeczne ze sobą dokumenty, jego wyjaśnienia były nielogiczne i niezrozumiałe – pozwany stwierdził, iż zrobił to bo chciał uporządkować akta, a jaki to jest porządek, jak na te same okresy są jednocześnie i umowy o prace i umowy o dzieło (na te same czynności, trzeba dodać). Niezrozumiałe test też umieszczanie umowy o dzieło w aktach pracowniczych. Do tego dokumenty z akt pracowniczych są niekompatybilne z okresem zgłoszenia do ZUS. Do tego pozwany wystawił ewidentnie dwie różne wersje świadectwa pracy – jedna jest w aktach, druga została wydana powodowi

Sąd nie dał wiary pozwanemu, jakoby zapewniono powodowi odzież robocza. Powód temu zaprzeczył, a pozwany nie wykazał żadnymi innymi dowodami prawdziwości swoich twierdzeń, w szczególności, mimo istnienia takiego obowiązku ustawowego nie prowadził ewidencji odzieży roboczej i nie wykazał, by ją przekazał powodowi. Tymczasem w tym zakresie, o czym szeroko niżej, obowiązek dowodowy spoczywa na pracodawcy, jako osobie zobowiązanej przez przepis do prowadzenia rzetelnej ewidencji pracowniczej.

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.

Zgodnie z zasadą wyrażoną w przepisie art. 152 k.p., urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w naturze. Konwersja prawa do urlopu w jednorazowe świadczenie pieniężne (ekwiwalent), jako odstępstwo od powyższej zasady, dopuszczalna jest tylko wyjątkowo w przypadkach, gdy z przyczyn obiektywnych wykorzystanie urlopu w jego naturalnej postaci jest niemożliwe. Zawarte w art. 171 k.p. wskazanie okoliczności uzasadniającej wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop jest wyczerpujące i nie podlega wykładni rozszerzającej. Roszczenie o ekwiwalent jest surogatem urlopu, a zatem nie może być odmiennie traktowane (por. wyr. SN z 10.10.1980 r., I PRN 100/80).

Obowiązek wypłaty należnego ekwiwalentu pieniężnego nie została uzależniona ani od rodzaju umowy o pracę leżącej u podstawy nawiązania stosunku pracy, ani od długości trwania zatrudnienia..

Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powinien być wypłacony pracownikowi w dniu rozwiązania stosunku pracy. Prawo do ekwiwalentu staje się wymagalne z dniem rozwiązania (wygaśnięcia) stosunku pracy. Zdarzenie to należy postrzegać jako "oznaczenie" terminu w rozumieniu art. 455 k.c. Z datą zakończenia zatrudnienia nie ma możliwości wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze, z punktu widzenia stron staje się zatem jasne, że jego rozliczenie może mieć miejsce wyłącznie przez zapłatę ekwiwalentu (wyr. SN z 1.3.2017 r., II BP 11/15, Legalis). Wysokość ekwiwalentu oblicza się zatem na podstawie wynagrodzenia z okresu bezpośrednio poprzedzającego miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, chociażby ekwiwalent przysługiwał pracownikowi za urlopy należne za poprzednie lata pracy (wyr. SN z 15.10.1976 r., I PRN 71/76, OSNC 1977, Nr 5–6, poz. 97).

Wg zasad obliczania ekwiwalentu zawartych w §§14-18 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 8 stycznia 1997r., w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop Dz.U. 97/2/14, ze zm), ekwiwalent winien być wyliczony od wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda w okresie trzech miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy (jako że powód był zatrudniony \u pozwanego dwa razy, to ekwiwalent za pierwszy niewykorzystany urlop powinien otrzymać 31 maja 2015r., na podstawie wynagrodzenia z okresu marzec – maj 2015r. liczonego jako 10,50 euro za godzinę, razy liczba godzin przepracowanych, z tego należałoby wyliczyć średnią miesięczną, podzielić ją przez wskaźnik ekwiwalentowi i pomnożyć razy liczbę dni należnego urlopu w pierwszym, jak i w drugim okresie pracy (7 dni w pierwszym wg wzoru: 4 miesiące kalendarzowe podzielić na 12 razy 20 dni wymiaru; w drugim jest to 5 dni wg wzoru: 3 miesiące kalendarzowe podzielone przez 12 miesięcy razy 20 dni należnego wymiaru).

Jak wynika z zeznań powoda, miał on art. 154 § 1 k.p., uprawnienia do wymiaru 20 dni urlopu wypoczynkowego, biorąc pod uwagę jego staż pracy, o jakim zeznał.

Powód miał zatem uprawnienie łącznie do 12 dni urlopu – zgodnie z art. 155¹ k.p., W roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy. Dni urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia – art. 155^{2a} k.p. i 155³ k.p.

Jest to mniej niż wskazał pozwany w świadectwie pracy (21 dni, nie wiadomo jak obliczone) ale nie sposób nie zauważyć, iż przyjęta przez pozwanego stawka 60 zł dziennie jest stanowczo za niska i sprzeczna z cytowanymi wyżej przepisami rozporządzenia.

Umowa została zawarta na wykonywanie pracy we F.. Oznacza to, iż stałym miejscem pracy powoda był inny kraj członkowski w UE. Nie można tu mówić o żadnej podróży służbowej. Bowiem budowa we F. to nie było incydentalne, a stałe miejsce pracy. Oznacza to, że powód był delegowany do pracy we F..

Zatem znajdują tu zastosowanie europejskie przepisy o delegowaniu pracowników. Wymagające od pracodawcy stosowania stawki nie niższej od minimalnej obowiązującej we F.. Stąd tak wysoka stawka godzinowa. Podkreślenia wymaga, iż strony były zgodne, iż ta stawka między stronami obowiązywała i była ustalona wspólnie.

Zatem niewątpliwie stwierdzić należy, iż powodowi należała się kwota 1260 zł której się powód domagał. Podkreślenia wymaga, iż sąd jest związany zakresem żądania powoda, zgodnie z art. 321 k.p.c., a powód żądał ewidentnie mniej, niż mu się należało.

Znamienne jest też, iż pozwany przyznał, iż powodowi należy się 1260 zł – nie kwestionował jego prawa do ekwiwalentu w tej wysokości (vide k. 52: „przyznaje, że należało się powodowi 1260 zł za urlop”).

Pozwany wskazał, iż nie wypłacił tej kwoty powodowi, bo ten nie rozliczył się z nim z biletów, za które rzekomo zapłacił pozwany a które miały być mu potrzebne do rozliczenia kosztów księgowych. Innymi słowy wynika z tego, iż pozwany potracił należność powoda z należnością, jaka jego zdaniem miał względem powoda.

Jest to stanowisko nieuprawnione, sprzeczne z prawem.

Zgodnie z art. 87 k.p., Z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
- 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;
- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108.

Zgodnie z art. 91 k.p., należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

Podkreślenia wymaga, iż ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop podlega takiej samej ochronie, jak wynagrodzenie za pracę (wyrok SN z 11.06.1980 r., sygn. akt: I PR 43/80).

Powód nie wyraził zgody na piśmie na potrącanie jakiegokolwiek kwoty z jego wynagrodzenia, co przyznał pozwany. Pozwany nie wykazał, by zaistniały przesłanki z art. 87 § 1 k.p.. Zatem pracodawca nie mógł tu potrącić ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy powoda z żadną należnością względem siebie, a tym bardziej z ta wskazana w sprawie, która nie mieści się w kategoriach art. 87 k.p..

O odsetkach od ekwiwalentu sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie.

Sąd orzekł o odsetkach ustawowych od dnia żadnego przez stronę powodową, którym jest dzień następny po rozwiązaniu drugiego stosunku pracy (umowa była do 30 listopada) na mocy art. 481 k.c. w zw. z 300 k.p.. Jak bowiem wyżej wskazano, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy staje się wymagalny w dniu zakończenia stosunku pracy.

Sąd uznał też co do zasady zasadność żądania z\o zasądzenie ekwiwalentu za odzież roboczą, aczkolwiek nie w pełnej wysokości.

Zgodnie z art. 237⁶ k.p., pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami. Pracodawca jest obowiązany dostarczać pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności określone w odrębnych przepisach.

Zgodnie natomiast z art. 237⁷, k.p. pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

- 1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu;
- 2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownikowi używającemu zaś własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z § 2, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

Nie ulega wątpliwości, iż pracodawca miał obowiązek tutaj – przy pracach malarskich, zapewniać odzież roboczą, bowiem odzież pracownika mogłaby się przyz tego rodzaju prac zabrudzić. Nie kwestionował tego pozwany, tylko twierdził, iż odzież dostępna była. Powód temu zaprzeczył, a sąd uznał, iż gołosłowne twierdzenia pozwanego to za mało, by uznać tę okoliczność za udowodnioną. Pracodawca przecież, winien prowadzić ewidencję wydanej odzieży roboczej.

Niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja (wyrok SN z 7 czerwca 2011r., II PK 371/10, LEX nr 1095826). Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów - art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji, spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności przeciwnych (tak SN w wyroku z 9 lipca 2009r., II PK 34/09, LEX nr 527067).

Zgodnie, zatem z regułą wyrażoną w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. na pozwanym spoczywał w przedmiotowej sprawie ciężar udowodnienia, że powód otrzymał odzież roboczą. Przyjęcie innego stosowania reguły ciężaru dowodu byłoby nielogiczne i powodowałoby nieuzasadnione negatywne konsekwencje dla pracownika.

Powód zeznał, ile zapłacił za zakupione przez siebie kombinezony. Kwoty te nie przekraczają cen występujących w obrocie handlowym, o czym notyfikowano na ostatniej rozprawie, w trakcie dyskusji na temat cen kombinezonów. Powód jednakże nie był w stanie uzasadnić w ten sposób całej kwoty 400 zł której się domagał, zatem sąd uwzględnił jego powództwo tylko do kwoty 180 zł, co do której były konkretne dane powoda o zapłaconych kwotach, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił, o czym orzekł w punkcie III.

O odsetkach są orzekł na zasadzie art. 481 k.c. w zw. z 300 k.p., przyjmując, iż pracodawca powinien rozliczyć z powodem te koszty z chwilą rozwiązania umowy, zatem odsetki należą się od dnia następnego.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego jest wyznaczona w § 9 ust. 1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015 poz 1804), w zw. z § 2 rozporządzenia.

Powód początkowo żądał 1760 zł, ostatecznie zaś sąd zasądził 1440 zł, co oznacza, iż powód wygrał w około 81,82 procent. W pozostałym zakresie, należy uznać go za przegrywającego sprawę i zasądzić koszty postępowania wg zasady z art. 98 k.p.c. i 100 k.p.c., czyli stosunkowego rozdziału kosztów.

W przypadku stosunkowego rozdzielenia kosztów (art. 100 k.p.c.), sąd winien najpierw obliczyć koszty każdej strony, ustalić jakie kwoty strony winny sobie zwrócić wzajemnie i wreszcie zasądzić wynikłą stąd różnicę (tak postanowienie SN z 16 sierpnia 1966r., I CR 81/66, LEX nr 6023).

Tu wysokość stawki wynosiła 675 zł. Dla powoda należność wynosiła 552,29 (675 x 81,82 %) zaś dla pozwanego 122,71 zł. Po kompensacie daje to 429,58 zł.

W punkcie I na mocy art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c. sąd umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa. Cofnięcie powództwa zostało zgłoszone przed wydaniem wyroku, a na czynności te pozwany wyraził zgodę. Zdaniem Sądu cofnięcie pozwu przez powoda w niniejszej sprawie było w świetle art. 203 § 4 kpc i art. 469

kpc dopuszczalne, albowiem nie jest ono sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, ani nie prowadzi do obejścia prawa. Nadto nie narusza ono słusznego interesu pracownika

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono w punkcie VI z urzędu w punkcie ósmym wyroku na mocy art. 477⁽²⁾ § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Sąd przyjął tu kwotę wynagrodzenia wg wyliczenia: 10,50 euro stawka godzinowa razy 8 godzin dziennie, razy wskaźnik ekwiwalentowi w 2015r. (średnia miesięczna dni pracujących) = 1766 euro wg kursu NBP (tabela 232/A/NBP/2017) 1 euro = 4,2055 zł, co daje średnią 7418,83 i nadał rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie punktu II i III w całości, sa to bowiem kwoty znacznie poniżej średniomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

O kosztach sądowych Sąd orzekł w punkcie VII wyroku na podstawie art. 13, art. 35 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U z 2005r. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), nakładając na pozwanego obowiązek uiszczenia opłaty od pozwu, której strona powodowa nie miała obowiązku wnieść z uwagi na zwolnienie ustawowe w stosunku do części, w której powód, zwolniony z mocy ustawy, wygrał proces (5 % z 1440 zł).