

Sygn. akt IV P 60/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2018 r.

Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Marta Małgorzata Sulkowska

Protokolant: st. sekr. sąd. Magdalena Laskowska

po rozpoznaniu w dniu 5 września 2018 r. w Łomży

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. W.**

przeciwko **Urzędowi Miejskiemu w Ł.**

o premię i inne

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powoda A. W. na rzecz pozwanego Urzędu Miejskiego w Ł. kwotę 3600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 60/16

UZASADNIENIE

Powód **A. W.** w dniu 31.05.2016r. wniósł do Sądu Rejonowego w Łomży IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przeciwko pozwanemu Urzędowi Miejskiemu w Ł. pozew

o zapłatę kwoty 10.311,84 zł wraz z odsetkami tytułem niewypłaconej premii i zwrotu kosztów używania prywatnego samochodu do celów służbowych. Zdaniem powoda przez 9 miesięcy nie otrzymywał on premii w wysokości 700 zł miesięcznie, co dało kwotę 6300 zł (9x700zł). Powód wyliczył, że w ciągu pracy u powoda przejechał w celach służbowych prywatnym samochodem co najmniej 600 km począwszy od września 2015r. do kwietnia 2016r., przy przyjęciu stawki 0,8358 zł/km daje to kwotę 501,48 zł (k.25). Pismem procesowym z dnia 18.01.2017r. powód rozszerzył powództwo o zapłatę kwoty 3.587,50 zł (k. 142, 157) tytułem wyrównania różnicy wynikającej z otrzymanego wynagrodzenia a należnej kwoty stosownie do zapisów § 10 i 11 regulaminu wynagradzania pracowników. Łącznie zatem powód domagał się kwoty 13.899,34 zł z odsetkami.

W uzasadnieniu wskazał, że nigdy nie otrzymał premii od pracodawcy mimo że gwarantował to regulamin wynagradzania pracowników. Podawał, że swoją pracę wykonywał sumiennie. Już po miesiącu zaproponował innowację polegającą na tym, że wszelkie pisma do instytucji na terenie miasta takich jak szkoły, przedszkola, jednostki podległe miastu, doręczać będzie wyłącznie on, dotychczas korespondencję do osób prywatnych i instytucji doręczali gońcy, na których terenie znajdowało się miejsce zamieszkania lub siedziba adresata. Powód wskazywał, że już po miesiącu oddał przydzielony mu przez pracodawcę bilet miesięczny i zaczął rozwijać korespondencję własnym samochodem, albowiem jego zdaniem rozwiązanie korespondencji autobusem było niewykonalne. Wskazywał, że o powyższym poinformował Prezydenta Miasta ustnie, smsowo, a także pozostawiając w jego sekretariacie listy. Powód wskazał, że otrzymywane przez niego wynagrodzenie w wysokości 1400 zł miesięcznie było poniżej wynagrodzenia

minimalnego, dlatego wnosił o powołanie biegłego, który by wyliczył, jakiej wysokości wynagrodzenie minimalne winien otrzymywać.

Pozwany **Urząd Miejski w Ł.** wniósł o oddalenie powództwa w całości. Wskazał, że powód otrzymywał premię za każdy miesiąc pracy u pozwanego, ale tylko raz w sierpniu 2015 r. w pełnej wysokości tj. 50% wynagrodzenia zasadniczego, w miesiącach październik-grudzień 2015r. otrzymywał po 25%, a od stycznia do kwietnia 2016r.- 33%, we wrześniu 2015r.- 20%. Pozwany wskazał, że powód jako pracownik nie mógł sam sobie przyznać prawa do używania samochodu prywatnego do celów służbowych, konieczna była do tego umowa między nim a pracodawcą. Pozwany podkreślił, że powód nigdy nie otrzymał wynagrodzenia niższego niż minimalne, nie byłoby to możliwe chociażby z tego powodu, że program kadrowo-księgowy nie pozwoliłby na to, nawet jeśli pracownicy powoda z jakichś powodów by tego nie dopatrzili. Pozwany wskazał, że jest różnica między wynagrodzeniem zasadniczym- powód otrzymywał je w wysokości

1400 zł, co wynikało z jego stawki zaszergowania- a wynagrodzeniem pracownika, składającym się z wynagrodzenia zasadniczego i innych elementów, takich jak dodatki stażowe, funkcyjne czy premie. Pozwany wskazywał, że premia była przyznawana powodowi nie za to jak pracuje, lecz po to by wypłacane powodowi wynagrodzenie nie było niższe niż minimalne.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód A. W. (obecnie 51 lat, wykształcenie średnie)

w dniu 22.07.2015r. r. został zatrudniony w pozwanym Urzędzie Miejskim w Ł. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 22 lipca 2015r. do dnia 21 kwietnia 2016r. na stanowisku gońca w Biurze (...) Urzędu Miejskiego w Ł. w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym 1.400 zł brutto miesięcznie (dowód: k. 3B akt osobowych powoda; zakres czynności k. 12B akt osobowych). Zatrudnienie powoda było wynikiem podpisania pomiędzy Starostą (...), a Urzędem Miejskim w Ł. umowy nr (...) w sprawie organizowania i finansowania prac interwencyjnych przez Urząd Pracy w Ł. (k.2 B akt osobowych).

W pozwanym zakładzie pracy, oprócz powoda na stanowisku gońca zatrudnionych było jeszcze pięciu innych pracowników: H. Z., W. R., W. K., S. M. i P. M..

Powód został skierowany na początku zatrudnienia przez Sekretarz Miasta T. M. na przeszkolenie do gońca W. R., następnie był jeszcze kilkakrotnie szkolony przez innych gońców. Został zapoznany z obowiązującymi w urzędzie zasadami doręczania korespondencji miejscowej (Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 82/12 Prezydenta Miasta Ł. z dnia 16.04.2012r. k. 21 -25).

Na początku zatrudnienia A. W. zastępował innych gońców podczas ich nieobecności w pracy, później miał otrzymać własny rewir.

Powód w początkowym okresie roznosił korespondencje

w godzinach od 12 do 20 do osób prywatnych, a następnie od października 2015r. pracował od 7.30 do 15.30 i roznosił korespondencje tylko do instytucji i firm prywatnych (od kilku do kilkunastu listów dziennie), a do mieszkań prywatnych tylko w ramach zastępstwa (zestawienie instytucji- k. 18-20). W okresie od sierpnia 2015r. do września 2015r. zwierzchnikiem powoda była G. P., w okresie późniejszym M. S..

Jak wynika z dokumentu: Listy – Rozliczenie zbiorcze od 20.07.2015r. do 21.04.2016r. (k.17) obrazującym ilość rozniesionej przez poszczególnych gońców korespondencji w ww. okresie:

- **powód A. W.** – rozniósł **3.575** korespondencji (4.500 ulotki+ 180 plakaty)
- H. Z. – rozniosła 10.291 korespondencji (6.700 ulotki),
- W. R.– rozniosła 14.498 korespondencji (8.100 ulotki),

- W. K. – rozniosła 11.072 korespondencji (6.250 ulotki),
- S. M. – rozniosła 7.485 korespondencji (6.000 ulotki; zatr. od października 2015r.),
- P. M. – rozniósł 11.265 korespondencji (8.000 ulotki).

Praca gońców wykazywana była w prowadzonych dla każdego gońca zeszytach korespondencji wychodzącej i rejestrze przesyłek wychodzących (podatki) prowadzonym dla poszczególnych. G. codziennie przychodzili i kwitowali odbiór poczty, a następnie byli rozliczani zwrotkami (w zakresie podatków był czytnik kodów kreskowych). Nie mieli wpływu na ilość otrzymanej do rozniesienia korespondencji. W przypadku nieobecności gońca poczta była rozdzielana na gońców, którzy mieli zastępstwo na danych ulicach. Ilość rozniesionej korespondencji, a także plakatów, zaproszeń i ulotek była wpisywana do zeszytów korespondencji wychodzącej. Co miesiąc pracownica, która się zajmowała prowadzeniem tych zeszytów sporządzała zestawienia rozniesionej korespondencji przez każdego z gońców (robiły to m.in. G. R. i J. J.). Zestawienia te były przedkładane G. P., a później M. S..

Powód otrzymał wynagrodzenie: za 2015r. VII – 497,06 zł, VIII – 1.530 zł, IX – 1286,16 zł, X – 1286,16 zł, XI – 1286,16 zł, XII – 1286,16zł, za 2016r. I – 1301,13 zł, II – 1310,13 zł, III – 1364,12zł, IV – 964,37 zł i ekwiwalent za urlop-513,99 zł (historia zapisów księgowych k. 26-28, karta wynagrodzenia pracownika i potwierdzenia przelewów k. 117-122).

Pozwany z dniem 21.04.2016 r. rozwiązał z powodem umowę o pracę, z upływem okresu na jaki została zawarta tj. na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 kp (dowód: pismo z dnia 19.04.2016r. k. 1C akt osobowych powoda). Wypłacił powodowi ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (pismo z dnia 21.04.2016r. - k. 2C akt osobowych). Wydał i doręczył pracownikowi świadectwo pracy wraz z pismem rozwiązującym stosunek pracy (świadectwo pracy k. 3C, potwierdzenie odbioru akta osobowe powoda).

W pozwanym urzędzie pracownikom pomocniczym i obsługi urzędu została przyznana możliwość uzyskania premii regulaminowej w wysokości do 50 % wynagrodzenia zasadniczego na podstawie zarządzenia nr 102/09 Prezydenta Miasta Ł. z dnia 12.06.2009r. w sprawie ustalania Regulaminu Wynagradzania (...) Urzędu Miejskiego w Ł.. Zgodnie z § 9 pkt 3 powyższego Regulaminu premia regulaminowa może być przyznana pracownikom, o których mowa w pkt1, wykonującym swoje obowiązki służbowe w sposób prawidłowy i przejawiającym zaangażowanie w wykonywaną pracę. Premię przyznaje Prezydent Miasta na pisemny wniosek kierownika komórki organizacyjnej lub Sekretarza Miasta (pkt 6). Jak wynika z treści § 9 pkt 8 w/w Zarządzenia Prezydent podejmuje decyzje o nieprzyznaniu pracownikowi premii w części lub w całości za:

- 1) niewłaściwe wykonywanie obowiązków i zadań określonych w zakresie czynności oraz nie przestrzeganie Regulaminu Pracy,
- 2) naruszenie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (...),
- 3) niewykonanie lub opieszałą realizację poleceń przełożonego,
- 4) samowolne opuszczenie bez uzasadnionego powodu stanowiska pracy;
- 5) porzucenie pracy lub jej rozwiązanie z winy pracownika,
- 6) dopuszczenie się kradzieży lub innego działania na szkodę urzędu,
- 7) nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w danym miesiącu;
- 8) zniszczenie z winy pracownika lub samowolne wynoszenie poza miejsce pracy sprzętu i urządzeń stanowiących składniki rzeczowe mienia (...).

Każdy goniec otrzymywał od pracodawcy bilet miesięczny na wszystkie linie. Miał on służyć gościom do przemieszczania się po mieście bez konieczności ponoszenia z tego tytułu opłat. G. przesłuchani w charakterze świadków przyznali, że czasami korzystali z prywatnych samochodów, ale robili to na własny rachunek i dla własnej wygody. Powód nigdy nie zgłosił się do pracodawcy o zawarcie umowy o używaniu własnego samochodu do celów służbowych. O takim zamiarze poinformował jedynie ustnie Prezydenta M. C. (1).

Zgodnie z § 10 ww. Regulaminu Wynagradzania (...) Urzędu Miejskiego w Ł. żaden z pracowników (...) nie może uzyskiwać wynagrodzenia niższego niż minimalne. Z kolei w § 11 zagwarantowano, że w przypadku, gdy wynagrodzenie pracownika jest niższe niż minimalne, to pracownikowi wypłaca się stosowne wyrównanie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił m.in na podstawie następujących dowodów: zeznań powoda, wyjaśnień M. C. (z 18.01.2017r.), zeznań świadków zeznających 26.10 2016r. (k. 106 i nast.) : W. K., M. J., E. S., M. S., zeznających na rozprawie 18 stycznia 2017r. (k.) B. W., A. P., W. R., R. L., M. Z., K. G., E. K., H. Z., P. M., S. M., T. M., G. P., zeznających na rozprawie 5 września 2018 r. (k. 186 i nast.): D. D. i G. R., akt sprawy IV P 12/17, Regulaminu Wynagradzania (...) Urzędu Miejskiego w Ł., kart wynagrodzenia pracownika potwierdzeń przelewów (k. 117-122) historii zapisów księgowych k. 26-28), Listy – Rozliczenie zbiorcze od 20.07.2015r. do 21.04.2016r. (k.17), (zestawienie instytucji- k. 18-20) Z. doręczania korespondencji miejscowej -Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 82/12 Prezydenta Miasta Ł. z dnia 16.04.2012r. k. 21 -25, Regulaminu Wynagradzania (...) Urzędu Miejskiego w Ł. (k. 29-37).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Premia regulaminowa jest jednym ze składników wynagrodzenia. Podstawę prawną jej przyznawania stanowi art. 78 kp. Zgodnie z § 1 tego przepisu wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z kolei § 2 przewiduje, że w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

Takim innym /dodatkowym/ składnikiem wynagrodzenia jest premia. Na marginesie zaznaczyć należy, że od nagrody z art. 105 kp premię różni to, że jest to świadczenie, do którego przewidziane są przesłanki (warunki) nabycia prawa przez pracownika, pracownik nabywa do niej prawo, gdy te warunki się ziściły (tak: Eliza Maniewska, Komentarz aktualizowany do art.105 Kodeksu pracy, legalis.pl).

Jak wcześniej wskazano u pozwanego zasady przyznawania premii były szczegółowo uregulowane w § 9 Regulaminu Wynagradzania (...) Urzędu Miejskiego w Ł., którego treść przywołano powyżej. Przepis ten wskazuje również, kiedy pracodawca może nie przyznać premii w całości lub części.

Rolą Sądu jest ustalenie, czy pracodawca prawidłowo zastosował § 9 w szczególności w zakresie punktów 3 i 8 przyznając powodowi jedynie część premii.

Jak tłumaczyli M. S. i T. M. powód wykonywał swoją pracę niewłaściwie, doręczał korespondencję dużo później niż pozostali gońcy, z ich zeznań w toku tej sprawy i sprawy IVP 12/17 wynikało, że powód nie roznosił prawidłowo korespondencji, kiedy zastępował innych, więc po powrocie ze zwolnienia lekarskiego czy urlopu musieli oni roznieść korespondencję bieżącą i zaległą, którą powinien był roznieść powód, powód niewłaściwie awizował przesyłki, przetrzymywał korespondencję, zachowywał się niestosownie. z tego powodu mieszkańcy i pozostali gońcy składali na niego ustne skargi. Związek Zawodowy (...) Urzędu Miejskiego w Ł. w dniu 10 sierpnia 2015 r. wystosował nawet list do Prezydenta w sprawie zachowania powoda (k. 28 akt 12/17). Z zestawień roznoszonej korespondencji wyraźnie wynika, że powód miał niższe wyniki niż pozostali gońcy (i to niezależnie czy patrzy się na zestawienie z k. 17 akt IV P 12/17 czy k. 54 akt IV P 60/17. Powód nie przyjmował do wiadomości poleceń przełożonych ani dobrych

rad, nie potrafił prawidłowo awizować przesyłek. Z uwagi na powyższe zmieniono mu zakres obowiązków i godziny pracy, zaczął roznosić korespondencję do instytucji w godzinach ich urzędowania. Pracodawca tłumaczył, że zmiana ta nastąpiła z uwagi na to, żeby dać pracownikowi szansę. Urząd nie chciał rozwiązać umowy o pracę z uwagi na chęć zachowania dobrych relacji z Powiatowym Urzędem Pracy, który powoda skierował do pozwanego. Sam powód podkreślał swoją znajomość z Prezydentem Miasta M. C. (1). Jak wynika z zeznań świadków roznosząc pisma do instytucji powód również nie pracował właściwie. Zdarzało mu się długo doręczać korespondencję, nie chciał wrócić do (...) po pilną przesyłkę, zdarzyło się, że wyrzucał zawartość torby z korespondencją na biurko sekretarki i tak szukał listu do danej instytucji. Niezależnie od powyższego wskazać należy, że wykonywał zdecydowanie mniej pracy niż pozostali gońcy. Został zatrudniony, żeby ich odciążyć, a w praktyce zostali z tymi samymi obowiązkami. Nie musieli doręczać jedynie listów do instytucji, co stanowiło niewielkie ułatwienie, albowiem doręczenia te były najprostsze i najszybsze: adresat zawsze był w określonych godzinach obecny, nigdy nie odmawiał przyjęcia korespondencji, nie trzeba było awizować. Powód nie starał się wykonywać pracy w taki sposób, jak oczekiwał od niego pracodawca, chciał wprowadzić swoje metody, pracował wolniej niż pozostali, dbał głównie o własną wygodę (stąd wybór samochodu zamiast biletu miesięcznego), nie potrafił zauważyć, że jest częścią zespołu gońców i że skoro on pracuje mniej, to pozostali gońcy mają więcej pracy.

Warto podkreślić, że zła praca powoda nie była wynikiem jego niewłaściwego szkolenia. Praca gońca nie jest szczególnie skomplikowana: wystarczy wiedzieć, skąd odbierać korespondencję, gdzie oddawać tzw. zwrotki, jak prawidłowo awizować. Umiejętności te można przekazać w ciągu kilkunastominutowego szkolenia. Powód szkolenie odbył i jak wskazuje T. M. uważał się za wystarczająco kompetentnego do rozpoczęcia pracy. Nieco więcej czasu wymaga zapoznanie się z rejonem, ustalenie, jak najwygodniej i najszybciej roznieść korespondencję, ale z tym powód mógł sobie poradzić w ciągu kilku-kilkunastu dni nabierając odpowiedniej praktyki na podstawie własnych doświadczeń, mógł też zapytać innych gońców, którzy na pewno udzieliliby mu dobrych rad.

Z powyższego wynika, że pracodawca miał prawo uznać, że powód nie jest osobą wykonującą swoje obowiązki służbowe w sposób prawidłowy i przejawiającą zaangażowanie w wykonywaną pracę (§ 9 ust.3 Regulaminu). Powód niewątpliwie niewłaściwie wykonywał obowiązki i zadania określone w zakresie czynności, opieszale wykonywał polecenia przełożonego (§ 9 ust. 8). Z uwagi na powyższe pracodawca miał prawo przyznać powodowi premię w wysokości niższej niż maksymalna przewidziana Regulaminem, a nawet nie przyznać tej premii wcale.

Pełnomocnik powoda wskazywała, że powodowi nikt nie powiedział, że zmiana zakresu obowiązków wiązać się będzie z obniżeniem premii. Wskazać należy, że powód jest osobą dorosłą, posiadającą zdolność do czynności prawnych, nieubezwłasnowolnioną, bez żadnych ubytków poznawczych, zatem jak każdy racjonalnie myślący człowiek winien był się spodziewać, że skoro wykonuje pracę dużo lżejszą niż pozostali gońcy, to nie może otrzymywać takiego samego jak oni wynagrodzenia. Powód wiedział z własnego doświadczenia, na czym polega praca pozostałych gońców, bo przez lipiec i sierpień pracował tak jak oni. Powód wskazał, że jego pomysł na dostarczanie korespondencji instytucjom był racjonalizacją, tymczasem tak nie ocenił tego ani pracodawca, ani gońcy. Było to pójście na rękę powodowi, ponieważ alternatywą było rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Strona powodowa zbyt dużą wagę przywiązywała do ilości rozniesionej korespondencji i różnic w zestawieniach z k. 17 akt IV P 12/17 i k. 54 akt IV P 60/17. Różnice te są niewielkie i prawdopodobnie wynikają z tego, że w pierwszym wyliczeniu nie uwzględniono tzw. zwrotek, które dopiero później wróciły do urzędu, nie uwzględniono także prawdopodobnie podatków. Może zresztą był to zwykły błąd osoby sporządzającej zestawienie. Obydwa zestawienia pokazują na podobną skalę różnic między ilością korespondencji rozniesionej przez powoda i przez pozostałych gońców. Przeświadczenie strony powodowej, że zestawienia te zostały celowo zmanipulowane na potrzeby sprawy sądowej nie znajduje oparcia w pozostałym materiale dowodowym.

Ilość rozniesionej korespondencji nie była jedynym kryterium premii, jak zdaje się uważać strona powodowa. Takie kryterium w ogóle nie widnieje w § 9 Regulaminu. Pracodawca oceniał całokształt pracy powoda, a więc jego stosunek do pracy i zleczanych czynności, do współpracowników, różnice w warunkach dostarczania przez niego

listów i przez pozostałych gości. Ci ostatni musieli chodzić od drzwi do drzwi, wchodzić na wysokie piętra, ryzykować spotkanie ze zwierzętami na podwórkach, agresywnymi adresatami. Powód miał komfort doręczania korespondencji do sekretariatów, warto wskazać, że nawet ulotki czy plakaty łatwiej mu było roznieść niż pozostałym: on mógł kilkanaście zostawić np. w szkole, pozostali gońcy każdą ulotkę czy plakat musieli zanieść do poszczególnych adresatów.

Powodowi w ocenie Sądu nie należy się zwrot wydatków poniesionych na korzystanie z **prywatnego pojazdu** w celach służbowych. W Regulaminu Pracy Urzędu Miejskiego w Ł. (Zarządzenie nr 75/11 z 15.04.2011r., (...)) nie uregulowano tej kwestii, należy zatem stosować przepisy ogólne.

Jak wynika z art. 34a ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz.U. 2001Nr 125 poz. 1371) na podstawie umów cywilnoprawnych mogą być używane, do celów służbowych, samochody osobowe, motocykle i motorowery niebędące własnością pracodawcy. Z kolei ust. 2 tego przepisu nakazuje ministrowi właściwemu do spraw transportu, aby w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw finansów publicznych określił, w drodze rozporządzenia, warunki ustalania oraz sposób dokonywania zwrotu kosztów używania pojazdów, o których mowa w ust. 1, uwzględniając rodzaj pojazdu mechanicznego, jego pojemność oraz limit kilometrów w zależności od liczby mieszkańców w danej gminie lub mieście, właściwych ze względu na miejsce zatrudnienia pracownika.

Jak wynika z wydanego na powyższej podstawie Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów nie będących własnością pracodawcy (Dz. U. Nr 27, poz. 271) maksymalna wysokość stawki za 1 km przebiegu pojazdu samochodu osobowego o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm³ wynosi 0,8358 zł (§2 pkt. 1b tego rozporządzenia).

Ustawa wyraźnie wskazuje, że aby pracownik mógł wykorzystywać swój własny pojazd do celów służbowych musi być zawarta umowa z pracodawcą. W przedmiotowej sprawie takiej umowy nie było, albowiem trudno uznać za umowę poinformowanie przez powoda Prezydenta Miasta, że będzie jeździł prywatnym samochodem, jeśli nie było oficjalnej (najlepiej pisemnej) zgody pracodawcy. Powód

w trakcie trwania zatrudnienia nie wypisywał druków związanych

z używaniem pojazdu prywatnego do celów służbowych. Nie przedstawił żadnych dowodów na to, że przebył akurat 600 km

w trakcie pracy i w związku z wykonywaniem obowiązków gońca. Warto wskazać, że umowa ma dla pracodawcy znaczenia, albowiem kalkuluje on sobie, czy bardziej mu się opłaca zwracać pracownikowi koszty używania samochodu prywatnego do celów służbowych, czy nie lepiej kupić samochód służbowy, albo jak w przypadku pozwanego- zakupić pracownikom bilety miesięczne na komunikację publiczną.

Z całą pewnością żaden pracownik nie może samodzielnie uzurpować sobie prawa do decydowania, jakim środkiem transportu będzie wykonywał zadania służbowe. Warto wskazać, że gdyby każdy

z gości miał się poruszać samochodem prywatnym, za wykorzystanie którego pracodawca zwracałby pieniądze, to instytucja gońca przestałaby się Miastu opłacać, zapewne wówczas koszty korzystania

z usług publicznego operatora pocztowego byłyby tańsze albo podobne.

Pracownik (ani żaden inny uczestnik obrotu cywilnego) nie może jednostronnie podejmować czynności, których koszty będzie musiała ponieść inna osoba (w tym wypadku pracodawca).

Sąd uznał za niezasadne roszczenie powoda o przyznanie **wyrównania do wynagrodzenia minimalnego**. Mimo tłumaczeń zwłaszcza T. M. strona powodowa nie przyjęła do wiadomości, że otrzymywane przez powoda wynagrodzenie nigdy nie było niższe niż wynagrodzenie minimalne. Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 1400 zł brutto, a do wynagrodzenia minimalnego było dopełniane premią. Jak tłumaczyła strona pozwana, tylko z tego powodu A. W. tą premię dostawał.

Wynagrodzenie minimalne uregulowane zostało w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679). Na jej podstawie Rada Ministrów co roku ustala minimalne wynagrodzenie. Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. (Dz.U. 2014, poz. 1220) wynosiło ono 1750 zł brutto, czyli 1286,16 zł netto. Z kolei zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 11 września 2015 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1385) wysokość tego wynagrodzenia wynosiła 1850 zł brutto, czyli 1355,69 zł netto.

Tymczasem jak wynika historii zapisów księgowych (k. 26-28) i kart wynagrodzenia pracownika oraz potwierdzeń przelewów (k. 117-122) powód otrzymał wynagrodzenie za część lipca 2015r. 497,06 zł, za sierpień 2015 r. – 1.530 zł, wrzesień 2015 r.– 1286,16 zł, październik 2015 r. – (...),16, listopad 2015 r.– 1286,16zł, grudzień 2015 r. – 1286,16zł. Żadna z tych kwot nie jest niższa od wynagrodzenia minimalnego netto w 2015 r. tj. od kwoty 1286,16 zł. Z kolei w 2016 r. powód otrzymał- za styczeń- 1301,13 zł, luty – 1310,13zł, marzec – 1364,12zł, część kwietnia – 964,37 zł i ekwiwalent za urlop-513,99 zł. Za styczeń i luty wynagrodzenie jest niższe niż minimalne co wiąże się z przebywaniem przez powoda na zwolnieniu lekarskim (k. 118, za styczeń odjęto 434,37 zł brutto, za luty 372,40 zł).

Sąd dał wiarę zeznaniom wszystkich świadków dotyczącym oceny i sposobu wykonywanej pracy przez powoda, gdyż były spójne i logiczne. Były zbieżne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Mając powyższe na względzie Sąd oddalił powództwo jako niezasadne.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804) w brzmieniu przed 27.10.2016r. (albowiem pozew wpłynął w maju 2016r.). Na marginesie zaznaczyć należy, że Sąd nie znalazł podstaw do odstąpienia od obciążania powoda kosztami procesu, gdyż mimo argumentacji przedstawionej przez stronę pozwaną w toku postępowania i przez Sąd w sprawie IV P 12/17 nie przeanalizował on zasadności powództwa w tej sprawie. Gdyby A. W. powództwo cofnął, Sąd rozważyłby odstąpienie od obciążania go kosztami. Powód jest osobą w sile wieku, nie choruje poważnie (nie przedstawiono takich danych), jest zatem w stanie podjąć pracę i zwrócić koszty procesu, jakie w związku z jego roszczeniami poniosła strona pozwana.