

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Krystyna Karusewicz Krystyna Katulska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2017 r. w (...)

na rozprawie sprawy z powództwa M. W. (1)

przeciwko O. S. (1)

o odszkodowanie, o wynagrodzenie, o ekwiwalent za urlop, o zwrot delegacji, o wydanie i sprostowanie świadectwa pracy, o ustalenie

I zasądza od pozwanej- O. S. (1) na rzecz powoda M. W. (1) kwoty:

- 1500 (jeden tysiąc pięćset) złotych netto tytułem wynagrodzenia za weekendy w trasie,

- 4676,07 (cztery tysiące sześćset siedemdziesiąt sześć 07/100) złotych netto tytułem wynagrodzenia za pracę w lutym 2016r.,

- 2522,33 (dwa tysiące pięćset dwadzieścia dwa 33/100) złotych netto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w 2015 i 2016r.,

- 246,50 (dwieście czterdzieści sześć 50/100) złotych z tytułu ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej

wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 08 marca 2016r. do dnia zapłaty,

II ustala, że miesięczne wynagrodzenie powoda w związku z zatrudnieniem u pozwanej O. S. (1) wynosiło 5000 zł netto,

III w pozostałym zakresie oddala powództwo,

IV nakazuje ściągnąć od pozwanej O. S. (1) na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 448 zł tytułem nieuiszczonej opłaty,

V wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5000 zł netto.

UZASADNIENIE

Powód M. W. (1) w pozwie skierowanym przeciwko O. S. (1) wniósł o:

- orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 06.12.2014r.
- rozliczenie niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w ilości 17 dni za 2015r. i I,II, III 2013r. w postaci ekwiwalentu
- rozliczenie delegacji służbowej za pracę w delegacji zagranicą w okresie od 01.07.2015r. do 24.02.2016r.
- rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron i wydanie świadectwa pracy zgodnie z art. 97 kp.

Powód uzasadniając swój pozew wskazał, że od 07.2015r. do 31.01.2016r. wykonywał pracę głównie na terenie Unii Europejskiej i wyjazdy na 2 tygodnie. W lutym wyjazdy zostały wydłużone wbrew woli powoda. Pracował w delegacji 3 soboty i 3 niedziele, za które powinien dostać 6 dni wolnego. 27.02.2016r. poinformował pracodawcę o przerwie na odpoczynek i braku zgody na tak długie wyjazdy. Rozwiązanie umowy z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności od 29.02.2016r. do 02.03.2016r. jest bezzasadne, w tym czasie powód przebywał na wolnym i poinformował o tym pracodawcę. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest odmowa wykonania pracy – wyjazdy 4-tygodniowe tj mieszkanie w kabinie samochodu bez przerwy na pobyt w kraju z rodziną.

Ostatecznie powód sprecyzował swoje roszczenie w piśmie z dnia 24.08.2016r. (k. 44-48) żądając dodatkowo 400 zł tytułem ekwiwalentu za używanie i pranie odzieży ochronnej należącej do powoda i 231,84 zł tytułem zwrotu kosztów poniesionych rozmów telefonicznych z pozwaną w trakcie przebywania w podróży służbowej poza granicami kraju.

W odpowiedzi na pozew pozwana O. S. (1) wskazała, iż wynagrodzenie wypłacane było w kwocie wyższej niż na umowie, delegacje wypłacane w momencie złożenia wniosku na delegację, rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w związku z nieusprawiedliwioną nieobecnością. Wskazano, że rozwiązanie umowy nastąpiło w związku z niestawieniem się w pracy powoda od dnia 29.02.2016r. do 02.03.2016r. Wskazano także, że ekwiwalent za niewykorzystany urlop zostanie wypłacony w miesiącu maju. Podniesiono, że powód otrzymywał ekwiwalent pieniężny za wyjazdy zagraniczne ustalone w formie ustnej zarówno w walucie PLN jak i w Euro. Pracownik otrzymywał przelew w wysokości 2000 zł a dodatkowo dopłacana była kwota około 3500 zł w każdym miesiącu na poczet wyjazdów zagranicznych.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód M. W. (1) został zatrudniony u pozwanej O. S. (1) na podstawie umowy o pracę od dnia 06.12.2014r. na stanowisku kierowcy. Następnie zawarto umowę na czas określony na okres od 06.03.2015r. do 31.03.2016r

(dowód: umowy o pracę k. 5,6)

Powód otrzymywał faktycznie wynagrodzenie, które składało się z dwóch części: wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2000 zł netto pomniejszonego o składkę na ubezpieczenie powoda i jego syna oraz kwoty około 3000-3500 zł wypłacanych powodowi lub jego żonie do rąk własnych. Łącznie wynagrodzenie wynosiło 5000 zł. Dodatkowo miał płatne po 300 zł za każdy weekend, który spędził w trasie. Wynagrodzenie w tej wysokości ustalono od 01.06.2015r. gdy powód zaczął wyjeżdżać zagranicę. We wcześniejszym okresie pracował tylko w kraju.

W lutym 2016r. powód przebywał w trasie od 02.02.2016r. do 24 lub 25,26.02.2016r. tj był 3 weekendy w trasie. W 2015r. w lipcu spędził 1 weekend w trasie, w sierpniu- 2 weekendy, w październiku 1 weekend, w grudniu 1 weekend.

Powód za luty 2016r. otrzymał wynagrodzenie w wysokości 1223,93 zł netto .

(dowód: przelewy k. 15, 26-32, listy płac k. 33, przesłuchanie M. W. k. 99-103, 107-107v, 127, O. S. k. 103- 107, 127-128, zeznania D. S. k. 125-127)

Ostatni wyjazd w lutym 2016r. powód odbył od 02.02 do 24 , 25 lub 26.02.2016r. Był to dłuższy wyjazd niż dotychczasowe (pozwana wykonywała przejazdy jako podspedycja). Wcześniej powód jeździł na trasy, które trwały do 2 tygodni. Powód spotkał się w weekend po powrocie z D. S. (2), który reprezentował interesy pracodawcy i na oświadczenie, że ma jechać w kolejną dłuższą trasę (bez określenia konkretnej daty wyjazdu), stwierdził, że nie umawiał się na tak długie wyjazdy i chce zostać przez tydzień w domu. Powód oświadczył D. S., że wraca do pracy po tygodniu wolnego, ale na wyjazdy dwutygodniowe. Z O. S. (1) powód spotkał się w dniu 29.02.2016r. ponieważ pozwana chciała aby rozliczył się z nią z pobranych zaliczek na wyjazd. Wówczas powód oświadczył, że nie rozliczy się ponieważ wydał otrzymane pieniądze. Uzgodniono wówczas, że strony spotkają się na drugi dzień w celu zwrotu pieniędzy. Jednakże w umówionym dniu (we wtorek) powód nie spotkał się z pozwaną. O. S. zadzwoniła do powoda celem ustalenia gdzie i kiedy się spotkają wówczas powód poinformował, że nie zwróci pieniędzy. Od tego momentu powód nie kontaktował się z pracodawcą do 02.03.2016r. Wówczas O. S. (1) sporządziła i wysłała do powoda rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W trakcie lutowego wyjazdu powód odgrażał się, że zostawi samochód w trasie i wróci do kraju. W związku z tym pracodawca nie miał zorganizowanego wyjazdu dla powoda zaraz po jego powrocie. Zorganizowanie wyjazdu wymaga czasu.

W dniu 03.03.2016r. powód otrzymał od pozwanej rozwiązanie umowy. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano nieobecność nieusprawiedliwioną od dnia 29.02.2016r.

(dowód: wydruki z kalendarza k. 83-92, karta pracy k. 82, rozwiązanie umowy k. 7, akta osobowe- część C- k. 1, świadectwo pracy k. 2 wraz z dowodami doręczenia; przesłuchanie M. W. k. 99-103, 107-107v, 127 O. S. k. 103- 107, 127-128 zeznania D. S. k. 125-128)

Powodowi przysługuje co do zasady 26 dni urlopu za rok. Za 2015 i 2016r. należy mu się ekwiwalent za 15 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. W 2015r. powód był tydzień na urlopie. W 2016r. powód nie był formalnie na urlopie. Wnioski urlopowe podpisywał na prośbę D. S. celem utrzymania prawidłowości w dokumentach. Za 2016r. powodowi przysługiwało (do marca 2016r.) 7 dni urlopu.

Pracodawca wypłacał powodowi ryczałt comiesięczny w wysokości 100 zł za korzystanie z telefonu prywatnego dla celów służbowych.

(dowód: przesłuchanie M. W. k. 99-103, 107-107v, 127, O. S. k. 103- 107, 127-128, zeznania D. S. k. 125-128, akta osobowe- wnioski urlopowe -5 szt.)

Powód w pracy korzystał ze swojej odzieży ochronnej tj posiadał spodnie robocze- ogrodniczkę, bluzę, buty oraz kurtkę . Nie otrzymywał od pracodawcy ekwiwalentu za pranie odzieży. Spodnie i bluzę powód prał po każdy wyjeździe tj około 2 razy w miesiącu. Kurtkę prał w okresie jesienno-zimowym gdy była używana.

(dowód: zeznania M. W. (3) k. 76-77)

Sąd zważył, co następuje:

Powód wystąpił w niniejszym procesie z szeregiem roszczeń, które ostatecznie sprecyzował w piśmie z 24.08.2016r. W ocenie Sądu, po rozważeniu materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, część z żądań powoda należało uznać za uzasadnione.

Należy podkreślić, iż Sąd w swych ustaleniach oparł się na całości zgromadzonego materiału dowodowego. Dokonano jego analizy przez pryzmat zgłoszonych roszczeń. Omawiając poszczególne żądania powoda zostaną wskazane dowody, na których Sąd oparł się czyniąc ustalenia w sprawie.

Powód wnosil o sprostowanie świadectwa pracy na zasadzie porozumienia stron. W pierwszej kolejności należy podkreślić, iż powód nie wyczerpał trybu wymaganego przy procedurze sprostowania świadectwa pracy tj nie zwracał się w wyznaczonym terminie do pracodawcy o sprostowanie świadectwa i dopiero w dalszej kolejności do Sądu (art. 97 kp). Fakt ten sam w sobie powoduje oddalenie przedmiotowego żądania. Nie mniej jednak, co istotne, żądanie powoda w przedstawionej postaci nie może zostać uwzględnione także z następujących przyczyn. Do rozwiązania umowy o pracę nie doszło w wyniku porozumienia zawartego między stronami. Wskazał na to sam powód podczas przesłuchania. Niedopuszczalne jest nadto, co do zasady, powództwo mające na celu zmianę zapisów w treści świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę. A do tego zmierza omawiane żądanie. Powód zgłosił w niniejszym procesie także roszczenie o wypłatę odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę. Tu należy podkreślić, iż w razie gdyby Sąd uwzględnił roszczenie powoda w zakresie odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę wówczas pracodawca winien zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę (art. 97 par. 3 kp).

Powód , jak wskazano, domagał się zasądzenia odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie z art. 56 par. 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 kp). Powód dochodził odszkodowania w wysokości 5300zł. Powód otrzymał rozwiązanie umowy o pracę w dniu 03.03.2016r. Jako przyczynę wskazano nieobecność nieusprawiedliwioną od 29.02.2016r. do 02.03.2016r. Jak wynika z okoliczności sprawy powód wrócił z wyjazdu w dniu 24, 25 lub 26.02.2016r. (w zeznaniach powód wskazuje na daty 25 i 26 luty, w pozwie na datę 24.02.2016r.), na którym przebywał prawie 4 tygodnie. Spotkał się wówczas z D. S., który miał zapowiedzieć mu rychły wyjazd po 45-godzinnej przerwie. Powód odmówił twierdząc, że przysługuje mu 6 dni wolnego a jeżeli pracodawca nie da mu wolnego wówczas skorzysta z urlopu. Strona pozwana (przesłuchanie O. S. i świadka D. S.) zaprzeczyła tym okolicznościom. O. S. wskazała, że powód już w trakcie wykonywania trasy w lutym 2016r. zarzekł się, że nie będzie jechał na następny wyjazd i porzuci samochód . Pozwana, w związku z tym nie miała dla powoda wyjazdu ustalonego dwa dni po jego powrocie z trasy. Wskazała natomiast, że chciała się z M. W. spotkać celem rozliczenia wyjazdu, z którego powrócił. Powód jednak nie stawiał się na spotkanie umówione 01.03.2016r. Należy podkreślić, iż niezależnie od faktu czy powód miał wyjechać w dniu 29.02.2016r. (co faktycznie leżało w zakresie jego obowiązków pracowniczych), w dniach od 29.02. do 02.03.2016r. nie wykonywał obowiązków pracowniczych i nie pozostawał w dyspozycji pracodawcy. Nawet jeżeli uważał, że mógł udać się na urlop to, jak sam zeznał, D. S., któremu to zakomunikował nie wyraził w tym zakresie zgody (przyjmując, że D. S. był upoważniony do udzielenia zgody na urlop). Zgodnie z art. 163 kp. urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Jak wskazuje się w Komentarzu do Kodeksu pracy pod red. prof. dr hab. A. S. (komentarz do art. 163 kp, Legalis) „termin urlopu ustala ostatecznie

pracodawca, biorąc pod uwagę wniosek pracownika oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.(...) na pracowniku ciąży obowiązek wykorzystania a na pracodawcy powinność udzielenia urlopu w zaplanowanym terminie.

Pracownik ma jednak każdorazowo obowiązek uzyskania uprzedniej zgody pracodawcy na wykorzystanie urlopu w określonym terminie.”

Tym samym powód od 29.02.2016r. nie korzystał z prawa do urlopu, albowiem nie uzyskał na to zgody od pracodawcy, a jednocześnie nie wykonywał żadnych czynności na rzecz pracodawcy. Fakt nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy stanowi przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy (art. 52 par. 1 pkt. 1 kp) . „W utrwalonym orzecznictwie SN wielokrotnie wskazywał, że z uwagi na charakter decyzji o udzieleniu urlopu wniosek urlopowy powinien zostać złożony przez pracownika odpowiednio wcześniej po to, by pracodawca mógł należycie przygotować się do nieobecności urlopowanego pracownika. Złożenie tego wniosku nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia urlopu, skoro nie może on sam sobie udzielić urlopu. Pracownik, który nie czekając na rozpoznanie jego wniosku urlopowego, samowolnie opuszcza pracę, narusza poważnie umowę o pracę, co uzasadnia jej niezwłoczne rozwiązanie przez pracodawcę. Takie zaś rozwiązanie umowy nie może stanowić przejawu naruszenia zasad współżycia społecznego (por. wyrok z 9.4.1949 r., C 262/49, PiZS Nr 3-4/1949, s. 182). Samowolne udanie się pracownika na urlop (także w okresie wypowiedzenia) może być uznane za ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP (por. wyrok z 17.12.1980 r., I PRN 136/80, niepubl.). Także rozpoczęcie przez pracownika urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów, jedynie po zawiadomieniu pracodawcy o tym, bez oczekiwania na decyzję o udzieleniu mu urlopu, stanowi przykład nieusprawiedliwionej nieobecności, która uzasadnia zastosowanie przez pracodawcę trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP (por. wyrok z 3.4.2001 r., I PKN 587/00, Prawo Pracy i Prawo Socjalne-Przegląd Orzecznictwa Nr 12/2002, s. 25). (zob. wyr. SN z 16.12.2008 r., I PK 88/08, OSNP 2010, Nr 11–12, poz. 137).

Dlatego też, nie zasługuje na uwzględnienie roszczenie powoda w zakresie zasądzenia na jego rzecz od pracodawcy odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracownika.

Powód dochodził także ustalenia, iż otrzymywane wynagrodzenie zgodnie z umową wynosiło 5000 zł netto. W pierwszej kolejności należy wskazać, iż pozwana jako pracodawca nie prowadziła rzetelnej dokumentacji płacowej. Nie przedstawiono dokumentów wskazujących na składniki wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi. Pozwana wskazywała, że powód otrzymywał kwotę 2000 zł przelewaną na konto (po potrąceniu ubezpieczenia powoda i jego syna) oraz kwotę 3000-3500 zł tytułem delegacji. Nie przedstawiono jednak dokumentów, z których miałyby wynikać rozliczenia delegacji na te kwoty. Nie wykazała, że kwota 3000-3500 zł była płacona z tytułu diet, które miały wynikać z kart pracy składanych przez powoda.

W odpowiedzi na pozew pozwana wskazała, że powód „otrzymywał przelew w wysokości 2000 zł a dodatkowo dopłacana była kwota około 3500 zł w każdym miesiącu na poczet wyjazdów zagranicznych. Potwierdza tą informację pracownik w pozwie do Sądu.” Nadto powód również twierdził, że kwota ta miała być wypłacana z tytułu wynagrodzenia. O. S. i D. S. jednoznacznie zeznali, że wypłacano powodowi należną kwotę do 5000 zł. W świetle powyższych stanowisk prezentowanych przez strony, w ocenie Sądu nie budzi wątpliwości, że strony ustaliły, iż powód będzie otrzymywał miesięcznie kwotę 5000 zł netto tytułem wynagrodzenia. Dlatego też, w punkcie II wyroku dokonano stosownego ustalenia w oparciu o art. 189 kpc. W ocenie Sądu zasadne było uwzględnienie powyższego roszczenia także z uwagi na fakt, iż kwestia wysokości wynagrodzenia przysługującego pracownikowi ma ogromne znaczenie dla uprawnień pracownika dotyczących bezpośrednio danego stosunku pracy, a także na przyszłość m.in. dla celów świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W dalszej kolejności powód domagał się zasądzenia od pozwanej na jego rzecz kwoty 4676,07 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę w lutym 2016r. Bez wątplenia w tym miesiącu powód przebywał w trasie od 02 lutego do (co najmniej) 24.02.2016r. tym samym wykonywał pracę podczas 3 weekendów. Zgodnie z ustaleniami stron, za pracę w weekend pracownik miał otrzymywać kwotę 300 zł. Jednocześnie uwzględniając, iż za miesiąc, w którym powód pracował otrzymywał 2000 zł oraz dodatkowe co najmniej 3000 zł, to zasadne jest ustalenie, że za miesiąc luty winien otrzymać tytułem wynagrodzenia za pracę kwotę 5900 zł netto. Jak wynika z przelewu z dnia 02.03.2016r. pracodawca wypłacił powodowi kwotę 1223,93 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za luty 2016r. W związku z tym

pozostała do zapłaty kwota 4676,07 zł netto. Taka też kwota została zasądzona od pozwanej na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za luty 2016r. (punkt I wyroku).

Powód żądał także wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wysokości 2522, 33 zł netto za 15 dni urlopu wskazanych jako należne w toku kontroli Inspekcji Pracy. Zgodnie z art. 171 par. 1 kp w przypadku nie wykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. W zakresie tego roszczenia należy uznać, iż co do zasady zasługuje ono na uwzględnienie. Podczas przesłuchania pozwana przyznała, że „ Pan z PIP wskazał kwotę 1048,87 zł z tytułu ekwiwalentu. To na pewno było to co wyliczył inspektor PIP i z jego ustaleniami się zgadzam, z ilością dni, za które powinien dostać”. Pozwana wypłaciła powodowi kwotę 1048,87 zł z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 15 dni zgodnie ze wskazaniem PIP. Nie mniej jednak kwota ta została wyliczona od minimalnego wynagrodzenia wskazanego w umowie o pracę. Natomiast jak wynika z ustaleń dokonanych w toku niniejszego postępowanie wynagrodzenie jakie otrzymywał powód w ostatnim okresie zatrudnienia tj od czerwca 2015r. wynosiło 5000 zł netto. Dlatego też należało wyliczyć ekwiwalent od kwoty 5000 zł. Zgodnie bowiem z par. 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 08.01.1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu. Za 2016r. powodowi przysługuje 7 dni urlopu (do marca 2016r.) w związku z tym wyliczenie ekwiwalentu winno być dokonane w następujący sposób- 5000 zł netto: 20,67(współczynnik) =241,89 zł : 8 h=30,236 razy 56 (7 dni razy 8 h)= 1693,27 zł. Za 2015r. wyliczenie wygląda następująco- 5000 zł netto : 21=238,09 :8 h=29,76 razy 64 (8 dni razy 8h)= 1904,76 zł. Łącznie ekwiwalent wyniósł 3598,03 zł (wg wyliczeń powoda- 3571,20 zł). Pozwana wypłaciła powodowi część ekwiwalentu w wysokości 1048,87 zł. Dlatego należało uwzględnić tę kwotę. W związku z tym, iż kwota całości należnego ekwiwalentu wyliczona przez powoda jest niższa niż wyliczona przez Sąd należało uwzględnić wyliczenia sporządzone przez powoda. W związku z tym powodowi przysługuje kwotą 2522, 33 zł netto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2015 i 2016r . O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku na podstawie art. 171 par. 1 kp.

W dalszej kolejności powód domagał się kwoty 3600 zł netto tytułem wynagrodzenia za delegacje zagraniczne tj weekendy spędzone za granicą oraz potrącenia czynione przy wypłacie wynagrodzenia przez D. S. (2). W tym zakresie Sąd dokonał ustaleń w oparciu o kserokopię kalendarza przedstawionego przez powoda a także zeznania D. S. i O. S.. Na podstawie zapisów z kalendarza Sąd ustalił, iż powód przebywał w trasie podczas weekendów w następujących terminach: w 2015r. w lipcu spędził 1 weekend w trasie, w sierpniu- 2 weekendy, w październiku 1 weekend, w grudniu 1 weekend, w 2016r. w lutym powód przebywał 3 weekendy w trasie. Bezsporny jest fakt, iż powód miał otrzymywać 300 zł za każdy weekend spędzony w trasie zagranicą. Nie mniej jednak w zakresie rozliczenia roszczenia powoda co do wynagrodzenia, które wskazuje na łączną kwotę 3600 zł znajduje ono uznanie jedynie w części. Sąd dokładnie przeanalizował materiał zgromadzony w aktach sprawy . Z kserokopii kalendarza przedłożonego przez powoda wynika ilość weekendów spędzonych zagranicą. W każdy weekend , w który powód przebywał w trasie, zaznaczał pod właściwą datą fakt odbywania pauzy weekendowej. Natomiast podczas przesłuchania, powód wyjaśniając dlaczego pomiędzy wskazanymi kwotami za poszczególne miesiące (pismo na k. 18) występują różnice w stosunku do ilości weekendów spędzonych w trasie a wynikających z kalendarza, stwierdził, że pozostała kwota to kwota niedopłacona przez pozwaną, a konkretnie przez D. S., który miał przekazywać wynagrodzenie. Zarówno pozwana, jak i D. S. zaprzeczyli, aby D. S. odliczał jakieś niewielkie kwoty mówiąc, że pozwana jest w trudnej sytuacji lub sytuacja na rynku jest trudna. Dlatego też reasumując, Sąd stanął na stanowisku, iż należne są powodowi kwoty za wykazane weekendy spędzone zagranicą w łącznej kwocie 1500 zł netto. Sąd przyjął za udowodnione niedopłaty za weekendy wykazane na podstawie kalendarza powoda. W pozostałym zakresie brak jest podstaw do przyznania powodowi racji w zakresie kwoty wskazanej jako niedopłata do wynagrodzenia za okres od czerwca 2015r. do stycznia 2016r.

W zakresie żądania przez powoda ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i pranie odzieży za cały okres zatrudnienia należy zważyć co następuje. Jak wynika z zeznań świadka M. W. (3)- żony powoda, powód dysponował swoimi ubraniami (kurtka ciepła, spodnie, bluza, buty), które posiadał jeszcze przed zatrudnieniem u pozwanej. Sąd

uznał zeznania świadka za wiarygodne w tym zakresie, albowiem jest to żona powoda, która miała wiedzę czy mąż kupował w związku z zatrudnieniem u O. S. odzież roboczą. Dlatego też, ekwiwalent za zakup odzieży roboczej nie może zostać powodowi przyznany, albowiem powód nie dokonał zakupu odzieży celem świadczenia pracy u pozwanej. Jednakże powód dochodzi także ekwiwalentu za pranie odzieży. Jak wynika z zeznań powoda i M. W. (3) pracownik w związku z wyjazdami musiał korzystać z odzieży ochronnej zwłaszcza podczas załadunków, rozładunków. W związku z tym, po każdym przyjeździe odzież, która była używana musiała być prana. Przeciętnie dwa razy w miesiącu prano odzież : spodnie i bluzę. Natomiast kurtka była prana w okresie jesienno- zimowym i tylko wówczas gdy była używana. W ocenie Sądu, należało przyjąć do wyliczenia średnią kwotę prania tj 8-9 zł (wg <https://www.portalkadrowy.pl/dodatki-do-wynagrodzenia/ustalenie-prawa-do-ekwiwalentu-za-pranie-i-uzywanie-odziezy-wlasnej-12405.html>) oraz w każdym miesiącu dwa prania (przyjmując, iż zachodziła potrzeba wyprania spodni, bluzy i ewentualnie dodatkowo kurtki cieplej, co do zasady mieści się ta ilość w jednym wsadzie prania). Dlatego też wyliczenia dokonano mnożąc 8,50 zł razy 14 miesięcy (od grudnia 2014r. do stycznia 2015r.) razy 2 prania plus 8,50 zł za 1 pranie w lutym (ponieważ w tym miesiącu powód od 02.02.2016r. do 24, 25 lub 26.02.2016r. przebywał na wyjeździe). Obliczona w ten sposób należność wynosi łącznie 246,50 zł. Dlatego też, tak wyliczoną kwotę należy uznać za uzasadnioną w powyższym zakresie.

Powód wystąpił także z żądaniem zapłaty na jego rzecz kwoty 231,84 zł tytułem zwrotu kosztów poniesionych rozmów telefonicznych z pozwaną w trakcie przebywania w podróży służbowej poza granicami kraju. W tym zakresie, Sąd wziął pod uwagę zgodne twierdzenia stron, potwierdzone zeznaniami D. S., z których jednoznacznie wynika, że powód co miesiąc otrzymywał ryczałt w wysokości 100-150 zł w związku z korzystaniem z telefonu prywatnego dla celów służbowych. Ryczałt ten wypłacany był niezależnie od tego czy powód poniósł jakieś koszty lub czy był i ile czas na wyjeździe służbowym poza granicami kraju. W związku z tym, że powód otrzymywał comiesięczny umówiony ryczałt w wysokości 100 zł dochodzona kwota, przekraczająca wskazaną kwotę, nie może być w ocenie Sądu uwzględniona (punkt III wyroku).

W oparciu o art. 113 par. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 100 kpc Sąd nakazał ściągnąć od pozwanej kwotę 448 zł tytułem nieuiszczonej opłaty obliczonej od wartości zasądzonego na rzecz powoda roszczenia tj kwoty co do której pozwana uległa w niniejszym procesie.

Na podstawie art. 477 (2) par1 kpc nadano wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda .

SSR G.Giżewska-Rozmus