

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Gdańsk, dnia 21 października 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Protokolant: Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 7 października 2016r. w Gdańsku

na rozprawie

sprawy z powództwa E. N.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w G.

o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i ustalenie

I. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w G. na rzecz powoda E. N. tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwotę 892,37 zł (osiemset dziewięćdziesiąt dwa złote trzydzieści siedem groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 stycznia 2015r. do dnia zapłaty;

II. W zakresie żądania ustalenia stawki wynagrodzenia niezgodnej z przepisami prawa powództwo oddala.

III. umarza postępowanie w pozostałym zakresie;

IV. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności rozstrzygnięciu zawartemu w punkcie I wyroku do wysokości wynagrodzenia minimalnego w kwocie 1680 zł;

V. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Sp. z o.o. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2191,99 zł (dwa tysiące sto dziewięćdziesiąt jeden złotych dziewięćdziesiąt dziewięć groszy) tytułem zwrotu wydatków oraz 45 zł (czterdzieści pięć złotych) tytułem opłaty od pozwu od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z ustawy .

VI. odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego.

Sygn. Akt VI P 99 /15

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym do tutejszego Sądu w dniu 2 października 2015r. powód E. N. wystąpił o ustalenie wysokości ekwiwalentu należnego z tytułu niekorzystnego urlopu wypoczynkowego oraz o ustalenie, czy doszło w jego przypadku w okresie od 1 listopada 2013r. do 31 października 2014r. do pracy w godzinach nadliczbowych, a w razie stwierdzenia, iż dotychczas wypłacone mu świadczenia były zbyt niskie – zasądzenie na jego rzecz stosownych kwot uzupełniających z odsetkami ustawowymi od dnia 11 stycznia 2015r. do dnia zapłaty (odnośnie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop) oraz odsetkami ustawowymi od dnia 11 listopada 2014r. do dnia zapłaty (odnośnie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych).

W uzasadnieniu swego żądania powód wskazał, iż jako wynagrodzenie za pracę w grudniu 2014r. pracodawca wypłacił mu kwotę 1993,48 zł netto, co stanowiło należność za 12 dni zwolnienia lekarskiego oraz ekwiwalent za 40 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. W okresie od 16 czerwca do 12 grudnia 2014r. powód przebywał na

zwolnieniu lekarskim, w związku z czym otrzymywał – za pośrednictwem pracodawcy – zasiłek chorobowy z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Przedtem jego miesięczne wynagrodzenie za pracę wynosiło 1680 zł brutto.

Powód podał również zestawienie swego czasu pracy, podnosząc iż w następujących okresach kształtował się on następująco:

- listopad 2013r. – 72 godziny pracy, 12 dni zwolnienia lekarskiego;
- grudzień 2013r. – 192 godziny pracy;
- styczeń 2014r. – 72 godziny pracy, 48 godzin urlopu wypoczynkowego;
- luty 2014r. – 192 godziny pracy;
- marzec 2014r. – 168 godzin pracy;
- kwiecień 2014r. – 168 godzin pracy;
- maj 2014r. – 192 godziny pracy;
- czerwiec 2014r. – 72 godziny pracy;
- lipiec 2014r. – 31 dni zwolnienia lekarskiego;
- sierpień 2014r. – 31 dni zwolnienia lekarskiego;
- wrzesień 2014r. – 30 dni zwolnienia lekarskiego;
- październik 2014r. – 31 dni zwolnienia lekarskiego.

(pozew – k. 2-3)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych. Pozwany wskazał, iż w dniu 1 czerwca 2012r. strony zawarły umowę o pracę na okres próbny do dnia 31 sierpnia 2012r., a następnie umowę na czas określony od dnia 1 września 2012r. do dnia 31 grudnia 2014r., na podstawie których powód został zatrudniony na stanowisku pracownika dozoru z wynagrodzeniem zasadniczym określonym stawką godzinową w wysokości 5 zł brutto, powiększonym o inne składniki wynagrodzenia określone treścią umowy oraz wynikające z Regulaminu wynagradzania obowiązującego u pracodawcy. Przez cały okres świadczenia pracy pozwany wypłacał powodowi należne mu wynagrodzenie.

W związku z upływem okresu, na jaki umowa została zawarta, wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2014r. ustalono pierwotnie na kwotę 1700,18 zł netto (2324,69 zł brutto), należną z tytułu zasiłku chorobowego, wynagrodzenia urlopowego oraz ekwiwalentu za 152 godziny niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w wysokości 890,27 zł. Powodowi wydano również świadectwo pracy.

Ustosunkowując się do treści pisma powoda datowanego na 12 stycznia 2015r. pozwany dokonał ponownej analizy ilości godzin niewykorzystanego przez powoda urlopu, wskutek czego stwierdził, iż istotnie nastąpiła w tym zakresie pomyłka. W związku z tym, dokonano sprostowania świadectwa pracy powoda i wypłacono ekwiwalent za dodatkowe 9 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w wysokości 293,30 zł.

Pozwany wskazał, iż roczny wymiar urlopu wypoczynkowego powoda w roku 2014, w tym urlopu dodatkowego, do którego był on uprawniony, ustalono na 36 dni (288 godzin). Nadto, powodowi przysługiwało uprawnienie do wykorzystania dodatkowych 10 dni zaległego urlopu wypoczynkowego za rok 2013. Łącznie zatem powód był uprawniony do wykorzystania 46 dni (368 godzin) urlopu wypoczynkowego. Wedle informacji posiadanych przez

pozwanego, powód korzystał z urlopu wypoczynkowego w następujących okresach: 3 – 6 stycznia 2014r. (6 dni – 48 godzin), 15-31 grudnia 2014r. (12 dni – 96 godzin). Należy mu ekwiwalent przysługiwał zatem za niewykorzystane 28 dni (224 godziny) urlopu wypoczynkowego, która to kwota została już powodowi wypłacona po przyjęciu stawki godzinowej w wysokości 5,68 zł (wyliczonej przez program (...)). Ustalając podstawę naliczenia wypłaconej powodowi kwoty, pozwany kierował się treścią §16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. (Dz. U. z 1997r., nr 2, poz. 14 z późn. zm.), ściśle określającym, co wchodzi winno w skład tejże podstawy, a co nie może być podstawą jej naliczenia. Pozwany uwzględnił zatem uśrednione: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za pracę w godzinach nocnych, premie, wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z jednoczesnym wykluczeniem wyrównania do minimalnego wynagrodzenia, określonego w ustawie z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2002r., nr 200, poz. 1679 z późn. zm.) oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby.

Pozwany wskazał nadto, iż stosuje on systemu równoważnego czasu pracy, w ramach którego wydłużony do 24 godzin jest również dobowy wymiar czasu pracy. Jako że w okresie od 3 do 6 stycznia 2014r. powód winien wypracować łącznie 48 godzin pracy (2 zmiany 24-godzinne), a w okresie od 15 do 31 grudnia 2014r. 96 godzin pracy (4 zmiany 24-godzinne), przy czym pracodawca udziela pracownikowi urlopu wypoczynkowego w dni, które są dla pracownika dniami pracy, pozwany dokonał wyliczenia takiego, jak wyżej opisane.

Nadto, pozwany zakwestionował, jakoby powodowi przysługiwało wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. U pozwanego stosowany jest bowiem wydłużony – 12-miesięczny okres rozliczeniowy, zatem weryfikacja, czy w tym czasie powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych winna nastąpić dopiero po upływie tego okresu oraz rozliczeniu przepracowanych w tym okresie godzin pracy. Pierwszy okres rozliczeniowy rozpoczął się w dniu 1 listopada 2013r. i zakończył w dniu 31 października 2014r., natomiast kolejny rozpoczął się w dniu 1 listopada 2014r. i zakończył w dniu 31 grudnia tego roku. W pierwszym ze wskazanych okresów powód winien – co do zasady – przepracować 2000 godzin, natomiast po odliczeniu okresu zwolnienia lekarskiego oraz czasu przebywania na urlopie wypoczynkowym (3-6 stycznia 2014r.) – 1128 godzin. Tyle też powód przepracował. W drugim ze wskazanych okresów powód natomiast w ogóle nie świadczył pracy, co związane było z uzyskaniem zwolnień lekarskich oraz przebywaniem na urlopie wypoczynkowym od dnia 15 do dnia 31 grudnia 2014r. Wedle harmonogramu pracy, w dniach 13 i 14 grudnia 2014r. na powódzie nie ciążył obowiązek pełnienia zmian. W żadnym z powyższych okresów nie mogło zatem dojść do przekroczenia norm czasu pracy, jaką świadczyć winien powód.

(odpowiedź na pozew – k. 24-26; oświadczenie pełnomocnika pozwanego – k. 181, 208;)

Pismem wniesionym do tutejszego Sądu w dniu 19 maja 2015r. powód rozszerzył powództwo w ten sposób, że zażądał ustalenia, czy w okresie od dnia 1 czerwca 2012r. do dnia 31 października 2013r. doszło w jego przypadku do pracy w godzinach nadliczbowych, a ewentualnie również o zasądzenie na jego rzecz równowartości należnych świadczeń z tego tytułu wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wypłaty wynagrodzenia za dany okres do dnia zapłaty, a także o naliczenie wynagrodzenia za pracę w porze nocnej w ramach tychże godzin nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi.

(pismo procesowe z dnia 18 maja 2015r. – k. 92;)

Pismem procesowym wniesionym do tutejszego Sądu w dniu 21 sierpnia 2015r. powód sprecyzował swe powództwo w ten sposób, że wniósł o uznanie §5 pkt 1 zawartej między stronami postępowania w dniu 1 września 2012r. umowy o pracę za nieważny i niezgodny z art. 7 pkt 3 ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz art. 18^{3a}, 18^{3b} §1 pkt 2 Kodeksu pracy, a także o ustalenie stawki wynagrodzenia zasadniczego za rok 2012 na kwotę 8,90 zł, za rok 2013 – na kwotę 9,50 zł oraz za rok 2014 – na kwotę 10 zł. Ponadto, powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 937,64 zł brutto z tytułu wyrównania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 28 dni roboczych (224 godziny) oraz odsetek ustawowych od dnia 11 stycznia 2015r. do dnia zapłaty, a nadto o zasądzenie na jego rzecz kosztów korespondencji (ryczałt) i obciążenie kosztami procesu strony pozwanej. Podczas rozprawy w dniu 27 listopada 2015r. powód sprecyzował, iż przedmiotem jego roszczenia jest

żądanie uznania punktu 5 umowy o pracę za nieważny, albowiem niezgodny z przepisami Kodeksu pracy i ustawy o wynagrodzeniu minimalnym, a także zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty należnej z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

(pismo z dnia 21 sierpnia 2015r. – k. 129-131; oświadczenie – k. 181-182;)

Na cofnięcie powództwa w we wskazanym zakresie pozwany wyraził zgodę.

(pismo z dnia 5 października 2015r.)

Na rozprawie w dniu 27 listopada 2015r. powód sprecyzował, iż żąda uznania § 5 umowy o pracę za niezgodny z kodeksem pracy i ustawą o płacy minimalnej i podtrzymał żądanie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy k. 181-182

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 30 maja 2012r. strony postępowania zawarły umowę o pracę na okres próbny od dnia 1 czerwca 2012r. do dnia 31 sierpnia 2012r., na podstawie której powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy z uwzględnieniem przepisów ustawy z dnia 27 08 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jako pracownik dozoru. Z tego tytułu do 10. dnia każdego miesiąca miał on otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze, ustalone jako iloczyn stawki pracy godzinowej (5 zł brutto) oraz ilości przepracowanych godzin w danym miesiącu kalendarzowym. Pracodawca może według swego uznania przyznać pracownikowi premię uznaniową .

Następnie strony postępowania zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2012r. do dnia 31 grudnia 2014r. Na jej podstawie powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy z uwzględnieniem przepisów ustawy z dnia 27 08 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na stanowisku pracownika dozoru. Wynagrodzenie zasadnicze powoda kształtowało się w taki sam sposób, jak wyżej opisany.

Dowód: umowa o pracę – k. 45; akta osobowe – część B – k. 2B, 4B, 15, k. 16;

Powód jest osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym.

Dowód: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności akta osobowe – część A – k. 3A;

W okresach od 14 października do 12 listopada 2013r. oraz od 16 czerwca do 12 grudnia 2014r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby i nie świadczył pracy .

Dowody: druki ZUS ZLA – k. 28-32; protokół kontroli PIP k. 121 v , świadectwo pracy k. 1 c akt osobowych

W okresach od 13 do 23 czerwca 2013r., od 3 do 6 stycznia 2014r. i od 15 do 31 grudnia 2014r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym.

Dowody: wnioski o urlop wypoczynkowy – k. 36-38;

Na dzień ustania stosunku pracy powód nie wykorzystał 28 dni urlopu wypoczynkowego .

Okoliczność niesporna

Pozwany wypłacił powodowi ekwiwalent pieniężny w kwocie 1184,02 zł za 28 dni urlopu . Do podstawy wyliczenia ekwiwalentu wliczono wynagrodzenie za pracę w stawce godzinowej 5 zł brutto oraz dodatek za prace w porze nocnej..

Niesporne - dowód przelewu – k. 39, opinia biegłego k. 277

Zgodnie z treścią §6 ust. 2 Regulaminu wynagradzania obowiązującego w (...) Sp. z o.o., **pracownikom ochrony i monitoringu przysługuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, ustalone w stawce godzinowej.** Jego wysokość jest zależna od treści umowy o pracę oraz ilości godzin przepracowanych w danym miesiącu, przy czym w sytuacji, gdyby liczba tych godzin nie pozwalała na wypłacenie wynagrodzenia za pracę w jego minimalnej ustawowej wysokości **z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy**, wynagrodzenie to uzupełnia się do wysokości wynagrodzenia minimalnego (§5 ust 2 i 3). Wedle §8 pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej za każdą przepracowaną w tej porze godzinę przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy czym pora nocna obejmuje pracę w godzinach od 21:00 do 7:00. Pracownikowi ochrony i monitoringu przysługuje nadto ekwiwalent za pranie i konserwację odzieży roboczej w wysokości min. 10 zł miesięcznie (§9 ust. 1). Za czas spowodowanej chorobą niezdolności do pracy pracownika, który ukończył 50. rok życia, trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu (§10 ust. 1 lit. a). Pracodawca jest również uprawniony do przyznawania pracownikowi premii (§ 14).

regulamin wynagradzania – k. 42-44;

Dodatek za pracę w porze nocnej był przez pracodawcę wliczany do wynagrodzenia przed uzupełnieniem go do poziomu wynagrodzenia minimalnego.

Dowód: akta osobowe – część C – pismo pozwanego – k. 5/C;

Wynagrodzenie zasadnicze powoda, ustalone wedle ilości przepracowanych w danym miesiącu godzin oraz stawki godzinowej w wysokości 5 zł, powiększane o dodatek za pracę w porze nocnej, każdorazowo uzupełnianie było do wynagrodzenia minimalnego, gdy w danym miesiącu powód przepracował ilość godzin mniejszą, aniżeli ta, która pozwalałaby na wypłatę wynagrodzenia minimalnego.

Dowód: zeznania P. F. – k. 209;

Wedle treści art. 13 §2 Regulaminu pracy obowiązującego w (...) Sp. z o.o., czas pracy pracowników ochrony i monitoringu określono na przeciętnie 40 godzin w ciągu tygodnia w systemie równoważnym czasu pracy w okresie rozliczeniowym. Na mocy porozumienia z dnia 20 września 2013r. u pozwanego, począwszy od dnia 1 października 2013r., stosowany jest 12-miesięczny okres rozliczeniowy, wcześniej 3 miesięczne okresy rozliczeniowe. Roczne okresy rozliczeniowe u poszczególnych pracowników rozpoczynają się z dniem następującym po ostatnim dniu okresu rozliczeniowego dotychczas ich obejmującego. Praca pracowników ochrony i monitoringu wykonywana jest w systemie zmianowym o przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy – 24-godzinnym (art. 20 §1 Regulaminu pracy).

Odnosnie zaś pory nocnej, w treści tegoż dokumentu określona ona została na godziny od 23:00 do 7:00, przy czym w art. 21 §2 Regulaminu pracy ustalono, iż za wykonywanie każdej godziny pracy w tym czasie pracownikowi przysługiwać będzie dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

regulamin pracy – k. 49-60, porozumienie – k. 27;

W roku 2013 normatywny czas pracy powoda wynosił łącznie 1992 godziny, powód przepracował pracował 1560 godzin, 120 godzin nie przepracował z uwagi na nieobecność z powodu choroby.

W styczniu 2013r. normatywny czas pracy powoda wynosił 156 godzin, powód przepracował 60 godzin.

W lutym 2013r. normatywny czas pracy powoda wynosił 168 godzin, powód przepracował 24 godziny urlop

W marcu 2013r. normatywny czas pracy powoda wynosił 168 godzin powód przepracował 168 godzin.

W kwietniu 2013r. normatywny czas pracy powoda wynosił 156 godzin powód przepracował 156 godzin.

W maju 2013r. normatywny czas pracy powoda wynosił 168 godzin powód przepracował 168 godzin.

W czerwcu 2013r. normatywny czas pracy powoda wynosił 144 godzin powód przepracował 72 godziny.

W lipcu 2013r. normatywny czas pracy powoda wynosił 192 godziny powód przepracował 192 godziny.

W sierpniu 2013r. normatywny czas pracy powoda wynosił 192 godziny powód przepracował 192 godziny.

We wrześniu 2013r. normatywny czas pracy powoda wynosił 168 godzin powód przepracował 168 godzin .

W październiku 2013r. normatywny czas pracy powoda wynosił 168 godzin powód przepracował 96 godzin

W listopadzie 2013r. normatywny czas pracy powoda wynosił 120 godzin powód przepracował 72 godziny.

W grudniu 2013 normatywny czas pracy powoda wynosił 192 godziny powód przepracował 192 godziny

Dowód: ewidencja czasu pracy za rok 2013 – k. 62, 72-83;

W roku 2014 normatywny czas pracy powoda wynosił łącznie 1896 godzin, przy czym faktycznie powód przepracował e 864 godziny, 888 godzin nie przepracował z uwagi na nieobecność z powodu choroby .

W styczniu 2014r. normatywny czas pracy powoda wynosił 120 godzin **powód przepracował 72 godziny.**

W lutym 2014r. normatywny czas pracy powoda wynosił 192 godziny **powód przepracował 192 godziny.**

W marcu 2014r. normatywny czas pracy powoda wynosił 168 godzin **powód przepracował 168 godzin.**

W kwietniu 2014r. normatywny czas pracy powoda wynosił 168 godzin **powód przepracował 168 godzin.**

W maju 2014r. normatywny czas pracy powoda wynosił 192 godziny **powód przepracował 192 godziny.**

W czerwcu 2014r. normatywny czas pracy powoda wynosił 120 godzin powód przepracował 72 godziny.

W lipcu 2014r. normatywny czas pracy powoda wynosił 120 godzin powód nie pracował z uwagi na zwolnienie lekarskie.

W sierpniu 2014r. normatywny czas pracy powoda wynosił 168 godzin powód nie pracował z uwagi na zwolnienie lekarskie.

We wrześniu 2014r. normatywny czas pracy powoda wynosił 168 godzin powód nie pracował z uwagi na zwolnienie lekarskie.

W październiku 2014r. normatywny czas pracy powoda wynosił 168 godzin powód nie pracował z uwagi na zwolnienie lekarskie.

W listopadzie 2014r. normatywny czas pracy powoda wynosił 144 godzin powód nie pracował z uwagi na zwolnienie lekarskie.

W grudniu 2014r. normatywny czas pracy powoda wynosił 168 godzin powód nie pracował z uwagi na zwolnienie lekarskie.

Dowód: ewidencja czasu pracy za rok 2013 – k. 61, k. 84-89;

Wskutek zawiadomienia powoda, Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła u pozwanego w dniach 4-6 i 10 sierpnia 2015r. kontrolę. W następstwie tejże kontroli nie wykazano nieprawidłowości w treści Regulaminu wynagradzania, ani nieprawidłowości w zakresie naliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, do którego podstawy naliczenia zaliczono wynagrodzenie za pracę oraz dodatek za pracę w porze nocnej. Nieprawidłowości nie stwierdzono również w zakresie naliczenia wynagrodzenia chorobowego oraz odnośnie naliczenia dodatków za pracę w porze nocnej w wybranych miesiącach: maju, czerwcu, lipcu 2013r. oraz styczniu, lutym, marcu, kwietniu i maju 2014r.

Dowód: protokół kontroli PIP wraz z załącznikami – k. 120-126;

Pozwany przedstawił zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powoda E. N. liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i wskazał **kwotę 976, 50 zł jako średnią z podstawy do wyliczenia wynagrodzenia urlopowego i** ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z ostatnich 3 miesięcy na mocy rozporządzenia poprzedzających miesiąc ustania stosunku pracy. – z pominięciem składników wynagrodzenia określonych w § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. , w tym kwoty wyrównania do minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz z pominięciem ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej .

Dowód : zaświadczenie pracodawcy k. 35

Na podstawie opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości Sąd ustalił, iż wysokość ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ustalona dla powoda przy uwzględnieniu założenia , iż jeżeli w okresie zatrudnienia powoda w danym miesiącu kalendarzowym iloczyn nominalnego czasu pracy i stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającej z umowy o pracę zawartej przez powoda jest wartością niższą aniżeli wynikająca z ustawy z dnia 10 10 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę / tj. przy przepracowaniu nominalnego czasu pracy nie było możliwe wypracowanie wynagrodzenia w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę/ to zamiast wynagrodzenia faktycznie wypłaconego powodowi należy przyjąć wysokość wynagrodzenia wynikającego z ustawy z dnia 10 10 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – na podstawie przepisów 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 dnia 9 stycznia 1997 r.) , rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2012 r.w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2013 r. (Dz. U. z dnia 17 września 2012 r.) ,rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r.w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2012 r.(Dz. U. z dnia 14 września 2011 r.) , rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 r.w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r.(Dz. U. z dnia 13 września 2013 r.) ,

W oparciu o wskazane założenia biegły sądowy ustalił , iż ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2076,39 zł, ekwiwalent wypłacony – 1184,02 zł, zaś kwota, o którą ekwiwalent winien być uzupełniony – 892,37 zł.

Dowód: opinia biegłego z zakresu księgowości – k. 276;

Opisany wyżej stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody w postaci zeznań prezesa pozwanego – P. F., a przede wszystkim zgromadzone dla potrzeb niniejszej sprawy dokumenty urzędowe i prywatne oraz opinię biegłego sądowego z zakresu księgowości.

Oceny dokumentów prywatnych, wśród których kluczowe znaczenie miały umowa o pracę, świadectwa pracy powoda, ewidencja czasu jego pracy, przedłożone wnioski urlopowe, Sąd dokonał przez przyzmat treści art. 245 kpc. Zgodnie z brzmieniem tego przepisu, dokumenty prywatne stanowią dowód tego, że osoba, która je podpisała, złożyła oświadczenia w nich zawarte.

Wynagrodzenie powoda z tytułu wykonywanej pracy naliczane było wedle stawki godzinowej w wysokości 5 zł, przy czym w razie, gdyby tak ustalone nie odpowiadało wysokości ustawowego wynagrodzenia minimalnego, pracodawca wyrównywał je do należnego poziomu. Okoliczność ta nie tylko wynika z treści dokumentów prywatnych w postaci umowy o pracę, regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania, których autentyczność nie była ani przez strony,

ani również przez Sąd kwestionowana, lecz także z zeznań P. F., które sąd co do zasady uznał za wiarygodne, przez pozwanego wskazal, iż jedynymi składnikami wynagrodzenia powoda było wynagrodzenie godzinowe oraz dodatek za prace w porze nocnej.

Dokument urzędowy w postaci protokołu kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy został sporządzony w przepisanej prawem formie przez uprawniony organ państwowy w zakresie jego działania, zatem – zgodnie z treścią art. 244 kpc – stanowi on dowód okoliczności, które zostały nim urzędowo zaświadczone. Sąd zważył jednak, iż PIP jedynie z formalnego punktu widzenia oceniała zgodność postępowania pracodawcy w zakresie wypłat minimalnego wynagrodzenia za pracę na podstawie ustawy z dnia 10 10 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz U z 2002r. Nr 200, poz. 1679 ze zmianami) i wyrównań do minimalnego wynagrodzenia oraz wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy na podstawie przepisów Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz U Nr 2 poz. 14 ze zmianami) w szczególności z uwzględnieniem § 6 pk7 a tj. bez uwzględnienia kwoty wyrównania do minimalnego wynagrodzenia tj. bez uwzględnienia zarzutów powoda działania pracodawcy w celu obejścia prawa, co było przedmiotem niniejszego sporu sądowego.

Sąd zważył, iż zaświadczenie pozwanego o wysokości wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy z formalnego punktu widzenia przygotowane zostało przez pozwanego na podstawie przepisów Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej 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/ , niemniej jednak nie stanowi ono podstawy wyliczenia powodowi ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z uwagi na niezgodne z przepisami ustawy z dnia 10 10 2002r. o wynagrodzeniu minimalnym (Dz U z 2002r. Nr 200, poz. 1679 ze zmian.) ukształtowanie wynagrodzenia powoda w umowie o pracę.

Odnośnie zaś opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości, Sąd włączył ją w poczet materiału dowodowego w przedmiotowej sprawie, albowiem była ona jasna, logiczna, a przy tym wyczerpująca. Została sporządzona zgodnie z tezą dowodową w sposób bezstronny przez osobę o niekwestionowanej wiedzy i doświadczeniu w zakresie księgowości, a zatem w pełni zasługiwała na uznanie za autentyczną i stanowiącą pełnowartościowy dowód dla potrzeb niniejszej sprawy – uwzględniała ona wyliczenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wersji prezentowanej przez powoda.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w zakresie żądania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, w zakresie żądania ustalenia podlegało oddaleniu z uwagi na brak interesu prawnego powoda w ustaleniu.

W myśl art. 152 §1 kodeksu pracy pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego, którego wymiar w przypadku pracownika będącego zatrudnionym przez co najmniej 10 lat, wynosi 26 dni (art. 154 §1 kodeksu pracy).

Przepis art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych ((Dz. U. **2011.127.721 j.t.**) stanowi, iż osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.

Zgodnie z art. 171 §1 kodeksu pracy w razie niewykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Sposób jego wyliczenia określa Rozporządzenie 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. 1997.2.14 z późn. zm.).

Niesporne pomiędzy stronami było, iż na podstawie wyżej powołanych przepisów powodowi na dzień rozwiązania stosunku pracy przysługiwał ekwiwalent pieniężny za 28 dni urlopu wypoczynkowego, sporna była natomiast wysokość tego ekwiwalentu, strona pozwana wskazała, iż wypłaciła ekwiwalent w wysokości zgodnej z przepisami Rozporządzenie 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. 1997.2.14 z późn. zm.), tj. z wyłączeniem kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia / § 14 w zw. z §6 pkt 7 a rozporządzenia, natomiast strona powodowa wskazała na nieważność wysokości wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę z dnia 1 września 2012r. na poziomie 5 zł brutto za roboczogodzinę jako naruszające przepisy ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, stawka godzinowa w ocenie strony powodowej powinna odpowiadać iloczynowi wysokości minimalnego wynagrodzenia i liczby godzin pracy przypadających do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy.

W wersji prezentowanej przez stronę powodową wyliczenia należnego powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy dokonał biegły z zakresu księgowości.

Wedle treści art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy **nie może być niższa od wysokości wynagrodzenia minimalnego** ustalanego corocznie w ramach negocjacji Rady Dialogu Społecznego, które w roku 2012 wynosiło 1500 zł, w 2013 wynosiło 1600 zł, zaś w roku 2014 – 1680 zł. Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem, iż **nie podlegają uwzględnieniu: nagroda jubileuszowa, odprawa pieniężna przysługująca w związku z przejściem na emeryturę bądź rentę oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 6 ust. 4 ustawy).**

Jeżeli w danym miesiącu, **z uwagi na terminy wypłat** niektórych składników wynagrodzenia lub **rozkład czasu pracy**, wynagrodzenie pracownika, obliczone zgodnie z wskazanymi wyżej zasadami, jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania, które wypłaca się za okres każdego miesiąca łącznie z wypłatą wynagrodzenia (art. 7 ust. 1 i 2 ustawy). Pracownikom wynagradzanym na podstawie godzinowych stawek wynagrodzenia wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy (art. 7 ust. 3 ustawy).

Art. 18 §1 kodeksu pracy stanowi natomiast, iż **postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika, aniżeli przepisy prawa pracy. Postanowienia takie są z mocy prawa nieważne, zaś w ich miejsce stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (§2).**

W myśl przepisu art. 58 §1 kodeksu cywilnego czynność prawna, która ma na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. O skutku tym stanowi zaś wspomniany wyżej art. 18 § 2 kodeksu pracy. Jednakże, jeśli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność ta – co do zasady – pozostaje w mocy co do pozostałych części./ w zw. z art. 300 kodeksu pracy/

Sąd zważył na tle poczynionych ustaleń faktycznych, iż postanowienie zawarte w §5 umowy o pracę powoda z dnia 1 09 2012r., zgodnie z którym powodowi przysługiwać miało wynagrodzenie w stawce godzinowej w wysokości 5 zł brutto, kształtuje jego sytuację w sposób mniej korzystny, aniżeli wynikałoby to z treści przepisów o wynagrodzeniu minimalnym (art. 6 ust 1 w zw. z art. 7 ust 1 ustawy).

Jak wynika z kart ewidencji czasu pracy powoda normatywny czas pracy powoda w okresie obowiązywania umowy z dnia 1 09 2012r. w latach 2013 i 2014r. wynosił od 144 do 192 godzin pracy, a zatem niemożliwym było wypracowanie

przez powoda wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w latach 2013 i 2014r. , wynoszącego 1600 zł w roku 2013 oraz 1680 zł w roku 2014 przy przepracowaniu przez powoda całości normatywnego czasu pracy.

Przy przepracowaniu przez powoda **maksymalnego normatywnego czasu pracy – 192 godzin zgodnie z ewidencją czasu pracy powoda przedstawioną przez pozwanego**, powód osiągnąłby jedynie miesięczne wynagrodzenie w wysokości 960 zł , a więc niewiele powyżej 1/2 minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w roku 2013 i 2014 , zaś nawet przy założeniu wszystkich godzin pracy powoda jako pracy w porze nocnej , powód również nie osiągnąłby wysokości minimalnego wynagrodzenia – osiągnąłby maksymalnie 1152 zł , pozwany nie podjął jednak żadnych czynności w celu zmiany umowy o pracę powoda w celu podniesienia wynagrodzenia powoda do wysokości minimalnego wynagrodzenia .

Dodać przy tym należy , iż powód poza wynagrodzeniem godzinowym oraz dodatkiem za pracę w porze nocnej nie otrzymywał innych składników wynagrodzenia. Nie otrzymywał premii , nie otrzymywał też nagród .

Tym samym uznać należy , iż pozwany pracodawca zdając sobie sprawę z faktu , iż przy przepracowaniu nominalnego czasu pracy nie jest możliwe wypracowanie przez pracownika minimalnego wynagrodzenia działał w celu obejścia prawa - przepisów art./ . 6 ust.1 w zw. z art. 7 ust. 1 w zw. z art. 2 i 4 wskazanej ustawy z dnia 10 10 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę powoł. Powyżej /. Takie działanie pracodawcy dawało mu wymierne oszczędności wobec konieczności wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy , w szczególności jeżeli chodzi o pracowników korzystających z dodatkowych urlopów wypoczynkowych z mocy art. 19 ust.1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych , na marginesie dodać też należy , iż z uwagi na liczbę zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych są to korzyści niebagatelne k. 209 prezes pozwanego wskazał, iż w tamtym czasie około 2000 pracowników przeszło przez firmę .

Sąd zważył, iż intencją ustawodawcy, który wprowadził regulację zawartą w treści art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 10 10 2002r. o wynagrodzeniu minimalnym było zapewnienie pracownikom , którym z racji rozkładu czasu pracy i przysługujący czas wolny czy też rozliczenie pracy w godzinach nadliczbowych z uwagi na przyjęte dłuższe niż miesięczne okresy rozliczeniowe , jak i terminy wypłaty innych składników wynagrodzenia, głównie chodzi o premie premii / np. kwartalne / wynagrodzenia miesięcznego , które kształtowałyby się poniżej wynagrodzenia minimalnego , przyznanie minimalnej kwoty miesięcznej w postaci wynagrodzenia gwarantowanego co do wysokości przez przepisy prawa. Tymczasem strona **pozwana poprzez ustalenie stawki wynagrodzenia godzinowego na poziomie 5 zł brutto z góry poczyniła założenie niezgodne z mechanizmem określonym w art. 7 ust. 1** ustawy o wynagrodzeniu minimalnym, albowiem przyjęła a priori , że pracownik ochrony i monitoringu przy wypracowaniu nominalnego czasu pracy miesięcznie nigdy nie osiąga poziomu wynagrodzenia minimalnego i wobec braku innych składników wynagrodzenia , które można by do wynagrodzenia takiego doliczyć , tak , aby osiągnąć wynagrodzenie minimalne , poza dodatkiem w porze nocnej , konieczne jest wyrównanie do wynagrodzenia minimalnego w każdym miesiącu pracy pracownika ochrony i monitoringu .

Działanie takie uznać należy w ocenie Sądu za obejście przepisu art. 7 ust.1 ustawy z dnia 10 10 2002r. o wynagrodzeniu minimalnym , wobec czego postanowienia § 5 umowy o pracę z dnia 1 09 2012r. zawartej przez strony uznać należy za nieważne z mocy art. 18 § 2 kodeksu pracy , zaś w ich miejsce należy zastosować przepisy art. 6 ust 1. , ust.4 i ust 5 w zw. z art. 2 ust. 5 i art. 4 ustawy z dnia 10 10 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz przepisy wykonawcze do tej ustawy w postaci rozporządzeń Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r. /**Dz.U.2013.1074** / Od dnia 1 stycznia 2014 r. ustala się minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 1.680 zł. oraz z dnia z dnia z dnia 14 września 2012 r. **w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2013 r.**(Dz. U. z dnia 17 września 2012 r.) Od dnia 1 stycznia 2013 r. ustala się minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 1.600 zł.

Dopiero przy tak ustalonym wynagrodzeniu powoda stosownie do treści art. 18 § 2 kodeksu pracy , można było dokonać wyliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy powoda za 28 dni , czego dokonał biegły sądowy z zakresu księgowości , wyliczeń biegłego strony nie kwestionowały .

Z powyższych względów należało orzec jak w sentencji na mocy art. 171 §1 kodeksu pracy w związku z przepisami 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 dnia 9 stycznia 1997 r.) i wyżej powołanymi przepisami jak w punkcie I wyroku . O odsetkach za opóźnienie orzeczono zgodnie z treścią art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W zakresie żądania ustalenia stawki wynagrodzenia powoda niezgodnej z przepisami prawa powództwo podlega oddaleniu z uwagi na brak interesu prawnego powoda w żądaniu ustalenia .

Art. 189 kodeksu postępowania cywilnego stanowi , iż powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Interes prawny zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, **czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości**. Powyższe określenie interesu prawnego in extenso znalazło aprobatę w judykaturze (por. m.in. wyrok SA w Poznaniu z dnia 5 kwietnia 2007 r., III AUa 1518/05, LEX nr 257445; wyrok SA w Białymstoku z dnia 7 lutego 2014 r., I ACa 408/13, LEX nr 1437870) Zasada ta nie powinna jednak być pojmowana abstrakcyjnie, w celu zawężającej interpretacji tej przesłanki do wytoczenia powództwa o ustalenie, lecz ze względu na konstytucyjnie gwarantowane prawo do sądu zawsze konieczna jest ocena istnienia interesu prawnego do wytoczenia tego powództwa na tle okoliczności faktycznych konkretnych spraw. Wobec tego należy także dodać, że przyjmuje się istnienie interesu prawnego zawsze, "gdy istnieje niepewność stanu prawnego" (E. Wengerek) lub "**gdy stronie nie stoi otworem droga procesu o świadczenie, a strona przeciwna kwestionuje jej prawo lub stosunek prawny (tak M. Waligórski)**". Orzecznictwo ustaliło zasadę, że **nie ma interesu prawnego ten, kto może poszukiwać ochrony prawnej w drodze powództwa o zasądzenie świadczeń pieniężnych (np. gdy dług stał się już wymagalny) lub niepieniężnych (np. gdy prawo własności zostało już naruszone przez pozbawienie lub zakłócenie posiadania w rozumieniu art. 222 § 1 lub 2 k.c.)**. Zasada ta opiera się na założeniach, że - po pierwsze, wydanie wyroku zasądającego możliwe jest, jeżeli także ustalona zostanie legitymacja czynna powoda, oraz - po drugie, że wyrok tylko ustalający istnienie stosunku prawnego nie zapewni ostatecznej ochrony prawnej, ponieważ nie jest - w przeciwieństwie do wyroków zasądających - wykonalny na drodze egzekucji sądowej (por. m.in. orzeczenie SN z dnia 13 kwietnia 1965 r., II CR 266/64, OSP 1966, z. 6-8, poz. 166; wyrok SN z dnia 22 listopada 2002 r., IV CKN 1519/00, LEX nr 78333). Kazuistyczne orzecznictwo zna wiele wyjątków od tej zasady, np. wówczas gdy z ustalanego stosunku prawnego może wypływać wiele roszczeń, z których tylko jedno lub niektóre są dopiero wymagalne, a także gdy chodzi o skutki istniejącej szkody mogące ujawnić się dopiero w przyszłości (por. m.in. wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01, Wokanda 2003, nr 9, poz. 24; uchwała składu siedmiu sędziów SN - zasada prawna z dnia 17 kwietnia 1970 r., III PZP 34/69, OSNC 1970, nr 12, poz. 217; wyrok SN z dnia 17 maja 1966 r., I CR 109/66, OSNC 1967, nr 3, poz. 52). Stanowisko dopuszczające wyjątki znajduje aprobatę w doktrynie, gdzie podkreśla się, że nie należy zbyt rygorystycznie pojmować zasady, że powództwo o ustalenie nie jest dopuszczalne, jeżeli możliwe jest jakiegokolwiek świadczenie w danym przypadku do pomyślenia. Należy bowiem kierować się względami celowości i ekonomii procesowej, zwłaszcza gdy spór dotyczy samej tylko zasady (W. Siedlecki). – komentarz Przemysława Telenga do art. 189 kodeksu postępowania cywilnego

	Z uwagi na fakt , iż powód może poszukiwać ochrony prawnej wnosząc powództwo o świadczenie , co zresztą już uczynił w zakresie żądania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, gdzie wyrok podlega wykonaniu w drodze egzekucji , brak jest interesu prawnego powoda w dochodzeniu samego ustalenia stawki wynagrodzenia powoda jako
--	---

	niezgodnej z przepisami prawa , samo ustalenie nie gwarantuje w przypadku powoda dostatecznej ochrony prawnej . por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1998r. , sygn.. akt I CKN 636/97

„ W razie istnienia sporu co do wysokości świadczenia - przy bezspornej zasadzie tego świadczenia - niedopuszczalne jest powództwo o ustalenie (art. 189 k.p.c.), chyba że powód wykaże, iż z zarzucanego naruszenia prawa mogą wynikać dla niego dalsze skutki prawne w przyszłości.” OSNC 1999/1/14, Biul.SN 1998/11/14 z uzasadnienia „ Ustawa nie precyzuje tego pojęcia, a piśmiennictwo prawnicze stworzyło wiele definicji pojęcia "interesu prawnego", traktowanego jako szczególny rodzaj klauzuli generalnej. Wypowiedzi te zawierają zróżnicowane dyrektywy interpretacyjne, mające udzielić odpowiedzi, kiedy i w jakich okolicznościach powód ma interes prawny (art. 76 i 189 k.p.c.). Oddzielnie tłumaczy się znaczenie pojęcia "interes" oraz określenie "prawny" i w ten sposób zamierza się osiągnąć bardziej ściśle sprecyzowanie tego pojęcia. Przyjmuje się, że pojęcie interesu jest pojmowane jako potrzeba. Interes prawny to potrzeba prawna. Można zatem stwierdzić, że przez interes prawny w znaczeniu art. 189 k.p.c. należy rozumieć istniejącą po stronie powódki potrzebę uzyskania określonej korzyści w sferze jej sytuacji prawnej. Udzielenie ochrony przez sąd następuje tylko wówczas, gdy po stronie podmiotu żądającego takiej ochrony zachodzi interes prawny w jej uzyskaniu. Zasadnie zatem sądy obu instancji w pierwszej kolejności oceniały wykazanie istnienia w wytoczonym powództwie o ustalenie (art. 189 k.p.c.) podstawowej przesłanki, jaką jest interes prawny. Skoro bowiem powódka nie kwestionuje samych zasad umów kredytowych zawartych o sfinansowanie kosztów budowy mieszkań członków pozwanej Spółdzielni, a zmierza do zakwestionowania tylko sposobu rozliczania spłaty zaciągniętego kredytu i wysokości rat, to zasadnie sądy obu instancji stwierdziły, że nie istnieje po jej stronie interes prawny w wytoczeniu takiego powództwa. Jeżeli - czego dowodzi powódka z naruszeniem obowiązujących przepisów - nastąpiło wadliwe ustalenie wysokości należnego od niej świadczenia, **to może ona wystąpić z roszczeniem o zwrot tego świadczenia.** Powódka - w toku postępowania - nie wykazała, aby z twierdzonego przez nią naruszenia prawa mogły wynikać dalsze skutki prawne w przyszłości. Z powyższego wynika, że zarzutu naruszenia prawa przez błędną wykładnię art. 189 k.p.c. nie można podzielić...”

Z powyższych względów orzeczono jak w pkt II wyroku zgodnie z treścią art. 189kpc a contrario , albowiem powód może domagać się ochrony prawnej w drodze powództw o świadczenie.

W pkt III wyroku Sąd w zakresie cofniętego powództwa umorzył postępowanie na podstawie art. 355 §1 kpc. W myśl tego przepisu, Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne. Nadto, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew w piśmie procesowym, postanowienie o umorzeniu postępowania może zapaść na posiedzeniu niejawnym. W ocenie Sądu cofnięcie pozwu było dopuszczalne, zgodne z prawem i nie zmierzało do obejścia prawa, nie naruszało zasad współżycia społecznego / art. 203 kpc/.

W punkcie IV wyroku Sąd nadał rozstrzygnięciu zawartemu w punkcie II wyroku rygor natychmiastowej wykonalności, albowiem orzeczenie to miało charakter obligatoryjny zgodnie z art. 477² §1 kpc. Przepis ten stanowi, iż zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

W przedmiocie nieuiszczonych kosztów sądowych Sąd orzekający rozstrzygnął na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r. poz. 1025) nakazując ściąganie od pozwanego kwoty 45 zł na rzecz Skarbu Państwa opłaty od wartości zasądzzonego ekwiwalentu , od której uiszczenia powód była zwolniona z mocy prawa, o wydatkach na opinie biegłego orzeczono na mocy art. 97 wskazanej ustawy obciążają one przegrywającego pracodawcę z uwagi na uwzględnienie tego roszczenia powoda .

W punkcie VI odstąpiono od obciążania powoda kosztami postępowania na rzecz pozwanego w części , w której powództwo zostało oddalone / o ustalenie / na mocy art. 102 k.p.c. Sąd zważył, iż powód występujący bez pełnomocnika procesowego nie posiada odpowiedniej wiedzy prawniczej koniecznej dla interpretacji pojęcia interesu prawnego w procesie.