

Sygn. akt VI P 611/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2016r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: protokolant sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 23 maja 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa K. G.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o sprostowanie świadectwa pracy, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa

II. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz powoda K. G. kwotę 1.192,93 zł (jeden tysiąc sto dziewięćdziesiąt dwa złote dziewięćdziesiąt trzy grosze) brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 lipca 2015r. do dnia zapłaty

III. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz powoda K. G. kwotę 21,91 zł (dwadzieścia jeden złotych dziewięćdziesiąt jeden groszy) tytułem odsetek od ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 listopada 2015r. do dnia zapłaty

IV. oddala powództwo w pozostałym zakresie

V. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz powoda K. G. kwotę 138 złotych (sto trzydzieści osiem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

VI. wyrokowi w pkt II I III nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3002,56zł (trzy tysiące dwa złote pięćdziesiąt sześć groszy).

VII. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego(...) w G. kwotę 61 zł (słownie: sześćdziesiąt jeden złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy,

Sygn akt. VI P 611/15

UZASADNIENIE

Powód K. G. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwoty 2.966,21 zł tytułem niewypłaconego ekwiwalentu za 11 dni urlopu wypoczynkowego wraz z zapłatą wynagrodzenia za pracę w okresie wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu oraz o sprostowanie świadectwa pracy, przez usunięcie w punkcie 6 informacji że pracownik oświadcza, że nie istnieją żadne powody jakichkolwiek jego roszczeń wobec pracodawcy.

(k. 2)

Następnie powód zmodyfikował pozew w zakresie żądanej kwoty w ten sposób, że domaga się kwoty 608 zł tytułem wynagrodzenia za 8 dni pracy w lipcu 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2015r. do dnia zapłaty; 1858,56 zł tytułem niewypłaconego ekwiwalentu za 11 dni urlopu wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2015r. do dnia zapłaty; 457,64 zł tytułem wyrównania wypłaconej części ekwiwalentu za 9 dni urlopu wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2015r. do dnia zapłaty;

Łącznie zatem powód zażądał mniejszej kwoty niż pierwotnie, bo 2924,42 zł, ale nie cofnął pozwu w pozostałej części.

(k. 13)

Pozwana wniosła oddalenie powództwa w całości, podnosząc, iż prawidłowo naliczyła ekwiwalent od wysokości stałej części wynagrodzenia, tj. części zasadniczej, a nadto iż po otrzymaniu pozwu zapłaciła powodowi ekwiwalent za brakujące 11 dni urlopu w wysokości 916,67 zł brutto, netto 638,80 zł.

(k. 61-63)

Powód w piśmie procesowym z dnia 18 listopada 2015r. przyznał, iż wpłata ekwiwalentu za 11 dni nastąpiła w kwocie 916,67 zł brutto, nastąpiło to w dniu 28 października 2015r., i w związku z powyższym po raz kolejny zmodyfikował pozew domagając się: odsetek ustawowych od wyżej wskazanej kwoty w wysokości 21,91 zł; 941,89 zł tytułem wyrównania ekwiwalentu za 11 dni; 458,64 zł tytułem wyrównania ekwiwalentu za 9 dni; 608 zł tytułem wynagrodzenia za lipiec. Powód oświadczył, iż łącznie wszystkie te kwoty dają 2.030,69 zł i od całej tej sumy wniósł o zasądzenie odsetek ustawowych od dnia 11 lipca 2015r.

(k. 230-234)

W odpowiedzi na powyższą modyfikację pozwu strona pozwana wskazała, że wynagrodzenie za lipiec w kwocie 608 zł zostało powodowi już zapłacone dnia 10 sierpnia 2015r.

(k. 240).

W piśmie procesowym z dnia 8 lutego 2016r. powód cofnął pozew w zakresie kwoty 608,70 zł w zakresie wynagrodzenia za lipiec, natomiast podtrzymał żądanie wyrównania ekwiwalentu w kwocie, którą obecnie określił na 2.285,20 zł, z odsetkami jak dotychczas.

(k. 251-253)

Pozwana spółka podtrzymała swoje stanowisko

(k. 257)

Na rozprawie w dniu 23 maja 2016r. powód sprecyzował iż nadal domaga się sprostowania świadectwa pracy, zaś w zakresie wynagrodzenia 608 zł cofa powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia, w pozostałym zakresie pozew podtrzymuje, łącznie z żądaniem odsetek w kwocie 21,91 zł.

(k. 260)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. G. został zatrudniony u pozwanej (...) sp. z o.o. w P. (poprzednio: (...) A.K.) od 1 sierpnia 2013r., na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego, w wymiarze 1 etatu, z wynagrodzeniem 1600 zł miesięcznie. Żadne inne warunki wynagrodzenia nie zostały ujęte w umowie. Początkowo powód był zatrudniony na okres próbny, zaś od 1 września 2013r. na czas określony do 31 sierpnia 2015r..Umowa zawarta na czas określony zawierała

identyczne postanowienia co umowa na okres próbny, poza przedłużeniem okresu zatrudnienia do 31 sierpnia 2015r. i wprowadzeniu możliwości dwutygodniowego wypowiedzenia.

dowód: umowa o pracę k. 17, k. 18

Zgodnie z porozumieniem z dnia 30 września 2013r. pomiędzy dotychczasowym pracodawcą a (...) sp. z o.o. nastąpiło przejście zakładu pracy, przy czym powód zawarł z dotychczasowym pracodawcą porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy, zaś z nowym pracodawcą nawiązał umowę o pracę na czas określony od 1 października 2013r. do 30 września 2015r. Porozumienie zawierało stwierdzenie, iż nowy pracodawca przejmuje zobowiązania urlopowe dotychczasowego pracodawcy

dowód: porozumienie k. 24

Regulamin pracy w pozwanej spółce w zakresie wynagrodzenia przewidywał tylko w § 24 sposób i datę wypłaty wynagrodzenia (10-ty następnego miesiąca) i odesłanie do regulaminu wynagradzania w § 25. Nie regulował też kwestii ekwiwalentu za pranie odzieży, tylko wskazywał na obowiązek zapewnienia odzieży roboczej (§ 39).

Regulamin wynagradzania nie przewidywał żadnych regulacji co do składników wynagrodzenia.

Żaden z regulaminów nie zawierał żadnych postanowień w zakresie ryczałtu za korzystanie z własnych narzędzi, ryczałtów nocnych czy ekwiwalentu za pranie odzieży. Strony nie zawierały też porozumień obejmujących takie składniki.

Powodowi wydano u pracodawcy bezrękawnik ocieplany, buty robocze i rękawice robocze. Od sieci (...), na rzecz której wykonywał przewozy, otrzymał kurtkę zimową.

Dowód: regulamin pracy k. 73-82, regulamin wynagradzania k. 83-85, oświadczenie powoda k. 106, karta wydania odzieży k. 115, akta osobowe k. 88-129, zeznania powoda k. 244-245, nagranie czas 00:07:45 – 00:31:11 oraz k. 261, nagranie czas 00:14:40-00:26:32.

Powód wykonywał swoją pracę jeżdżąc samochodem ciężarowym po województwie (...), rozwoził towar po sklepach (...). Nie nocował na trasie, każdego dnia, po wykonanej pracy, nocował w domu. System, w jakim pracował powód, był dwuzmianowy – jeden tydzień powód rozpoczynał prace o godzinie 5.00 i kończył około 12-13, przychodził zmiennik i pracował w nocy, zaczynało się o różnych godzinach od 15 do nawet 22, drugi tydzień powód zaczynał na owej drugiej zmianie.

dowód: zeznania powoda k. 244-245, nagranie czas 00:07:45 – 00:31:11 oraz k. 261, nagranie czas 00:14:40-00:26:32, ewidencja czasu pracy kierowcy k. 140-221

Przy nawiązywaniu umowy o pracę powód otrzymał informację iż jego wynagrodzenie łącznie będzie wynosiło 3000 zł na rękę. Przy czym jak kierowcy się pytali, czy od całej tej kwoty będą potrącane składki na ubezpieczenie społeczne, usłyszeli że nie, tylko od podstawy, bo reszta jest rozliczana w diety.

Wynagrodzenie powoda składało się z podstawy, którą stanowiło najniższe wynagrodzenie miesięczne (w 2015r. 1750 zł), dodatek nocny w wysokości 64,23 zł (w 2015r.) oraz dodatków o zmiennej kwocie.

Powód otrzymywał listę wynagrodzeń, w której wyodrębnione były tylko te trzy kategorie: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek nocny i „dodatki”.

Pozwany sporządzał dodatkowo na swój użytek (tj nie przekazywał pracownikowi) „listę wypłat za diety i noclegi”, gdzie wyodrębniano: diety, liczone w 2015r. po 30 zł za każdy dzień pracy, noclegi, w takiej samej ilości, ryczałt za pranie odzieży oraz „własne narzędzia”. Wszystkie te kwoty sumowały się do kwoty, która na liście wynagrodzeń otrzymywanej przez pracownika ujęta była w rubryce „dodatki”.

Z powodem nigdy nie rozmawiano na temat wykorzystywania własnych narzędzi na rzecz pracodawcy. Powód nigdy nie korzystał z własnych narzędzi, naprawy auta wykonywał sporadycznie i w minimalnym zakresie.

Z powodem nigdy nie rozmawiano także na temat tego, aby miał otrzymywać ryczałty za noclegi czy ekwiwalent za pranie odzieży

Dowód: listy wynagrodzeń powoda k. 31-50, listy wynagrodzeń z listą wypłat za diety i noclegi oraz delegacje k. 137-225, zeznania powoda k. 244-245, nagranie czas 00:07:45 – 00:31:11 oraz k. 261, nagranie czas 00:14;40-00:26:32.

W dniu 23 czerwca 2015r. powód wypowiedział umowę o pracę ze skutkiem na dzień 11 lipca 2015r.

dowód: wypowiedzenie k. 102, ZUS ZWUA k. 101

Powód w toku zatrudnienia wykorzystał większość dni urlopu w naturze. Na dzień rozwiązania stosunku pracy pozostało 20 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

(okoliczność bezsporne, nadto wnioski urlopowe powoda k.25-29, k. 131-, oświadczenia stron – k. 62 oraz k. 251)

Powód otrzymał dnia 7 sierpnia 2015r. świadectwo pracy datowane na 13 lipca 2015r., w którym wskazano, iż powód pracował w okresie od 1 października 2013r. do 11 lipca 2015r. u pozwanego (...) sp. z o.o. na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego, w pełnym wymiarze etatu, wykorzystał 4 dni urlopu wypoczynkowego, rozwiązanie nastąpiło za dwutygodniowym wypowiedzeniem dokonany przez pracownika. W punkcie 6 wskazano, iż pracownikowi zostanie wypłacony ekwiwalent za 9 dni urlopu wypoczynkowego, oraz że pracownik oświadcza, że nie istnieją żadne powody jakichkolwiek roszczeń wobec pracodawcy.

Świadectwo pracy zawierało właściwe pouczenie o sposobie złożenia wniosku o sprostowanie i odwołania się do sądu pracy.

Pismem z dnia 8 sierpnia 2015r., wysłanym dnia 11 sierpnia 2015r., powód wniósł o wykreślenie sformułowania o braku roszczeń z punktu 6 oraz o sprostowanie w zakresie ilości dni urlopu wypoczynkowego.

Pracodawca sporządził korektę świadectwa pracy w dniu 13 sierpnia 2015r., w którym wykreślono z punktu 6 pierwsze zdanie o tym, że pracownikowi zostanie wypłacony ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni, jednakże pozostawiono zapis „pracownik oświadcza, że nie istnieją żadne powody jakichkolwiek roszczeń wobec pracodawcy”. Pozostała treść świadectwa była bez zmian.

Pozwany pracodawca owo świadectwo wraz z pismem przewodnim z 13 sierpnia 2015r. wysłał powodowi pocztą. Powód odebrał powyższe dnia 17 sierpnia 2015r. za pośrednictwem dorosłego domownika (matki).

W okresie 17-24 sierpnia 2015r. powód nie wyjeżdżał nigdzie, przebywał w domu, udzielił pełnomocnictwa do reprezentowania go w tej sprawie dnia 20 sierpnia 2015r.

Powód nie otrzymał świadectwa pracy, w którym w punkcie 6 usunięto by zdanie o braku roszczeń, oraz w którym w tym punkcie miałyby być informacje o wypłaceniu powodowi ekwiwalentu za 20 dni urlopu, w tym 15 za 2015r.

dowód: świadectwo pracy z 13.07.15 k. 19-20, zpo k. 95, wniosek o sprostowanie k. 21, koperta k. 95, korekta z 13.08.15r. k. 22-23, pismo przewodnie 92, zpo k. 93, zeznania powoda k. 244-245, nagranie czas 00:07:45 – 00:31:11 oraz k. 261, nagranie czas 00:14;40-00:26:32, pełnomocnictwo k. 15.

W ostatnich trzech pełnych miesiącach zatrudnienia powód otrzymał wynagrodzenie w wysokości:

- w czerwcu 1750 zł brutto wynagrodzenia zasadniczego, 64,23 zł tytułem dodatku nocnego. Składka na ubezpieczenie społeczne była opłacona tylko od wynagrodzenia zasadniczego i dodatku nocnego (1814,23 zł razem).

Pracodawca wypłacił powodowi w tym miesiącu także kwotę 1.165 zł „dodatków”, w której skład wchodziły diety w wysokości 450 zł, za 15 dni.

-- w maju 1750 zł brutto wynagrodzenia zasadniczego, 64,23 zł tytułem dodatku nocnego. Składka na ubezpieczenie społeczne była opłacona tylko od wynagrodzenia zasadniczego i dodatku nocnego (1814,23 zł razem).

Pracodawca wypłacił powodowi w tym miesiącu także kwotę 1665 zł „dodatków”, w której skład wchodziły diety w wysokości 660zł, za 22dni.

- w kwietniu 1750 zł brutto wynagrodzenia zasadniczego, 64,23 zł tytułem dodatku nocnego. Składka na ubezpieczenie społeczne była opłacona tylko od wynagrodzenia zasadniczego i dodatku nocnego (1814,23 zł razem).

Pracodawca wypłacił powodowi w tym miesiącu także kwotę 2565 zł „dodatków”, w której skład wchodziły diety w wysokości 720zł, za 24dni.

dowód: lista wynagrodzeń powoda za kwiecień – czerwiec 2015r. k. 30-32, listy wypłat za diety k. 210-218, zeznania powoda k. 244-245, nagranie czas 00:07:45 – 00:31:11 oraz k. 261, nagranie czas 00:14:40-00:26:32.

Pozwana spółka wypłaciła powodowi kwotę 608,70 zł brutto tytułem wynagrodzenia za lipiec 2015r. i 750 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, co dawało łącznie brutto 1422,93 zł, a netto 1063,34 zł. Przelew tych środków zlecono 10 sierpnia 2015r.

Pozwana spółka wypłaciła powodowi kwotę 638,80 zł tytułem uzupełnienia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (data nadania przelewu 26 października 2015r., data wpływu środków– 28 października 2015r.).

dowód: lista wynagrodzeń k. 98, k. 222, dowód przelewu z 10.08.15 k. 223 dowód przelewu z 26.10.15 k. 89, niekwestionowane oświadczenie strony powodowej k. 230-234, zeznania powoda k. 244-245, nagranie czas 00:07:45 – 00:31:11 oraz k. 261, nagranie czas 00:14:40-00:26:32.

Sąd zważył, co następuje:

Ustalając okoliczności faktyczne sąd oparł się na złożonych do akt sprawy dokumentach, w tym aktach osobowych powoda na okoliczność przebiegu jego zatrudnienia, ewidencji czasu pracy na okoliczność godzin i dat wykonywanej pracy, list płac i dowodów przelewu na okoliczność faktu wypłaty określonych środków pieniężnych.

Sąd uwzględnił owe dokumenty prywatne, jednakże tylko te, których autentyczność nie wzbudzała wątpliwości oraz które nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Sąd nie dał wiary, jakoby „listy wypłat za diety i noclegi” stanowiły dowód faktycznego wypłacania powodowi ryczałtów za noclegi i nieokreślonego składnika o nazwie „narzędzia własne”, bowiem zaprzeczył temu powód, konieczność wypłaty tych składników nie wynika z zeznań powoda ani z okoliczności sprawy - powód jak oświadczył i jak potwierdza ewidencja, nie nocował w pracy, tylko zjeżdżał po jej wykonaniu do domu, co oznacza brak podstaw do naliczania ryczałtów za noclegi. Brak też jakichkolwiek regulacji, które by wskazały zasady wypłacania zróżnicowanych kwot za owe narzędzia, jak również brak dokumentów źródłowych, na podstawie których strony miały się z tego rozliczać.

Podkreślenia wymaga, iż sąd zobowiązał – postanowieniem z dnia 27 stycznia 2016r., stronę pozwaną do wyjaśnienia, m.in. tego na jakich zasadach, jakie przepisy wewnętrzne regulowały wypłatę należności za własne narzędzia i ryczałty, które by wskazywały, iż takie składniki były uzgodnione z powodem – w terminie 14 dni pod rygorem uznania za przyznane twierdzeń powoda w tym zakresie. Zobowiązanie strona pozwana otrzymała 5 lutego 2016r. (k. 249) i strona pozwana nie wykonała tego zobowiązania – w piśmie z dnia 18 lutego 2016r. (k. 257) tylko wskazała, że składniki takie

jak ekwiwalent za używanie własnych narzędzi nie stanowią wynagrodzenia i nie mogą wchodzić w skład podstawy wyliczenia ekwiwalentu a ryczałt za nocleg i diety wynikają z przepisów ustawowych.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda jako że były one spójne, logiczne, przekonujące, bowiem znajdowały potwierdzenie zgromadzonej dokumentacji, a także nie były sprzeczne w zasadach doświadczenia życiowego.

Przechodząc zatem do materialno – prawnej podstawy roszczenia o wyrównanie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wskazać należy, iż roszczenie to należy uznać za zasadne w części.

Zgodnie z przepisami art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

W niniejszej sprawie było między stronami bezsporne (oświadczenia k. 62 oraz k. 251), iż powód w związku z ustaniem zatrudnienia nie wykorzystał 20 z przysługujących mu dni urlopu wypoczynkowego. Za owe 20 dni winien otrzymać ekwiwalent.

Pozwana spółka wypłaciła mu – co również jest bezsporne – ekwiwalent za tą ilość dni, choć obliczyła podstawę wymiaru jedynie od wynagrodzenia zasadniczego, wynoszącego 1750 zł.

Jest to stanowisko nieprawidłowe.

Zgodnie z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 8 stycznia 1997r., w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop Dz.U. 97/2/14, ze zm)

W myśl § 6 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. Nr 2, poz. 14, z późn. zm.) wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent za urlop ustala się z uwzględnieniem **wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy**, z wyłączeniem:

- 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju,
- 3) gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
- 4) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 5) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- 6) dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- 7) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 7a) kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- 8) nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- 9) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
- 10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy

Zatem jak wyraźnie wskazuje ten przepis, nie samo wynagrodzenie zasadnicze wlicza się do podstawy wymiaru ekwiwalentu, ale wszystkie inne składniki i świadczenia z wyjątkiem tych wymienionych w przepisie. Wyłączenia z

przepisu mają charakter wyjątkowy, zatem nie mogą podlegać interpretacji rozszerzającej, jest to katalog zamknięty (tak słusznie Bożena Lenart, Wyплаты uwzględniane przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za urlop Legalis 2013-04-02)

Analiza powyższego przepisu nakazuje przyjąć, iż pracodawca błędnie wyliczał podstawę ekwiwalentu. Zupełnie bezzasadnie nie wliczył do niej dodatku nocnego, który był świadczeniem o stałej wysokości, wypłacanym za każdy dzień pracy. Zgodnie zatem z § 6 rozporządzenia powinien być wliczony do ekwiwalentu za urlop.

Podobnie należy przyjąć, iż również ekwiwalent za pranie odzieży winien być wliczany do podstawy, również i ten składnik był wypłacany, jak wskazują listy wynagrodzeń, co miesięcznie, w stałej wysokości.

Oba te składniki nie są wymienione w żadnym z punktów § 6, zawierającego wyłączenia.

Zatem dodatek za pracę w nocy, jako stały element wynagrodzenia, przysługujący pracownikowi comiesięcznie w stałej wysokości, jak obrazuje to analiza list płac powoda, winien być ujęty w podstawie wyliczenia ekwiwalentu (vide: Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy przy zmiennych składnikach wynagrodzenia i wypłacie 10. dnia następnego miesiąca Anna Kopyść, Legalis).

Te same argumenty przemawiają także za przyjęciem do wyliczenia ekwiwalentu za urlop także ekwiwalentu za pranie odzieży – to również stały składnik wynagrodzenia powoda, wypłacany mu miesięcznie w stałej wysokości przez cały okres zatrudnienia. Brak podstaw, by wyłączyć go z podstawy wyliczenia ekwiwalentu, bowiem nie spełnia przesłanek z żadnego z punktów § 6 rozporządzenia.

Nieprawidłowo zatem pozwana spółka pominęła te składniki w wyliczeniu ekwiwalentu.

Podkreślenia jednakże w ocenie sądu wymaga, iż tak czy inaczej wyodrębnienie tego składnika (ekwiwalentu za pranie odzieży) spośród wynagrodzenia powoda było fikcyjne, pozorne, i miało na celu to, aby pomniejszyć umówione między stronami wynagrodzenie (ustalone, jak wskazał powód, na 3000 zł netto) w tej części, w której podlegało opodatkowaniu i oskładkowaniu. Podkreślenia wymaga, iż nie ma realnej potrzeby wyodrębnienia ekwiwalentu za pranie odzieży w sytuacji, gdy jedyną odzieżą wydaną powodowi była kamizelka odblaskowa. Tym bardziej brak podstaw do określenia tego ekwiwalentu na 85 zł. Jest to kwota całkowicie oderwana od kosztu prania jednej sztuki odzieży wierzchniej, której, jak uczy doświadczenie życiowe, nie pierze się codziennie, trudno też założyć konieczność prania takiej kamizelki na tyle często, by koszt ten wyniósł 85 zł miesięcznie. W ocenie sądu wykreowanie tego składnika miało służyć wyłączeniu części umówionego wynagrodzenia spod opodatkowania i oskładkowania, co w ocenie sądu jest działaniem zmierzającym do obejścia prawa, a oczywistym jest, iż takie działania nie mogą znaleźć aprobaty sądu. Podkreślenia wymaga, iż pracodawca nie przedstawił żadnego aktu, który by określał wysokość ekwiwalentu właśnie na 85 zł – nie wynika to ani z regulaminu wynagradzania ani regulaminu pracy – żadne z tych aktów nie wspomina o ekwiwalencie za pranie odzieży, nadto składnik ten, choć stały, nie jest wyodrębniony na liście płac, jak dodatek nocny, a niejako „wrzucony” do składników zmiennych określonych jako „dodatki”, nie wykazując do tego rodzaju składników żadnego podobieństwa, zatem pozwana nie miała żadnego uzasadnienia by tak czynić. Powyższe tym bardziej przemawia za fikcyjnością wyodrębnienia tego składnika.

Odnośnie zmiennych części wynagrodzenia, wyodrębnionych w otrzymywanej przez powoda liście wynagrodzeń jako „dodatki”, wskazać należy, iż także „ryczałty za noclegi” i „własne narzędzia” należy uznać za kategorie pozorne, realnie nie występujące, a wykreowane jedynie w celu obejścia przepisów prawa.

Sąd nie kwestionuje wyodrębnienia przez pozwaną spółkę w wynagrodzeniu powoda dodatku za pracę w godzinach nocnych (wypłacanego u pozwanej ryczałtowo, w stałej miesięcznej wysokości, jaka wynika z analizy listy płac), oraz diet, bowiem te składniki wynagrodzenia wynikają z obowiązujących strony przepisów prawa.

Jeśli chodzi o dodatek i ryczałt za pracę nocną, to art. 151⁸ k.p. stanowi, iż pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki

godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, zaś w stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa w § 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

Istnieje zatem podstawa prawna do wypłaty tego świadczenia. Powód, jak wynika z ewidencji czasu pracy, pracował w porze nocnej.

Jeśli chodzi zaś o diety, to zgodnie z przepisem ustawy z dnia 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. 04/92/879 ze zm) w brzmieniu obowiązującym od 3 kwietnia 2010r. na mocy której dodano art. 2 pkt 7 ustawy, zdefiniowano na potrzeby tej ustawy podróż służbową jako każde zadanie służbowe polegające na wykonywaniu, na polecenie pracodawcy:

a) przewozu drogowego poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a (tj. siedzibę pracodawcy, na rzecz którego kierowca wykonuje swoje obowiązki, oraz inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności filie, przedstawicielstwa i oddziały), lub

b) wyjazdu poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a, w celu wykonania przewozu drogowego.

Zgodnie natomiast z wprowadzonym tą zmianą art. 21 a ustawy, kierowcy w podróży służbowej, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalone na zasadach określonych w przepisach art. 77⁵ § 3-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Zgodnie z treścią § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, z tytułu podróży krajowej oraz podróży zagranicznej, odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę, pracownikowi przysługują:

1) diety;

2) zwrot kosztów:

a) przejazdów,

b) dojazdów środkami komunikacji miejscowej,

c) noclegów.

Zgodnie z § 7. 1 rozporządzenia o podróżach służbowych, dieta w czasie podróży krajowej jest przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia i wynosi 30 zł za dobę podróży.

Jako że powód każdego dnia wyruszał poza siedzibę pracodawcy, za każdy dzień pracy przysługuje mu dieta.

Zatem wyodrębnienie tego akurat składnika wynagrodzenia było przez pracodawcę prawidłowe.

Jednocześnie zaś ten składnik nie powinien być wliczany do podstawy ekwiwalentowi. Kwalifikuje się on bowiem do § 6 pkt. 1 rozporządzenia o sposobie ustalania wynagrodzenia za urlop (...).

Sąd zgadza się z poglądami wyrażonymi w doktrynie, iż diety - będące przecież świadczeniem nieperiodycznym za spełnienie określonego zadania - nie będą wchodziły w skład podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego i zasiłku urlopowego (tak np. Paweł Ziółkowski w: <http://www.kadry.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/diety-za-podroz-sluzbowa-a-wyliczenie-stawki-urlopowej-i-ekwiwalent-za-niewykorzystany-urlop>).

Dieta jest świadczeniem przysługującym pracownikowi z tytułu podróży służbowej, której celem jest zrekompensowanie zwiększonych kosztów utrzymania pracownika w czasie tej podróży. Prawo do niej ustala się biorąc

pod uwagę czas od rozpoczęcia podróży (wyjazdu) do jej zakończenia po wykonaniu zadania (powrotu). Świadczenie to ma charakter rekompensacyjny, nie może więc być traktowane jako jeden z rodzajów wynagrodzenia za pracę.

Podkreślenia wymaga, iż diety to nie jest stały składnik wynagrodzenia, nie ma też korelacji z wynagrodzeniem miesięcznym – co do zasady, zgodnie z rozporządzeniem o podróżach służbowych, strony rozliczając się z diet nie miesięcznie, ale każdorazowo po powrocie z podróży. Wysokość diety zależy też od tego, czy pracownik wykonuje akurat podróż służbową. Kierowca może wykonywać inną pracę niż podróż służbową – poruszanie się w warunkach nieopisanych w art. 4 ustawy o czasie kierowców, czy też np. przy konserwacji, czyszczeniu czy bieżącym utrzymaniu samochodu ciężarowego (mycie, tankowanie na terenie bazy itp.) i wtedy prawa do diety nie ma.

W związku z powyższym diet, z racji zakwalifikowania ich jako świadczeń związanych z podróżą służbową nie wlicza się w skład podstawy ekwiwalentu.

Podkreślenia wynika, iż nie jest to składnik fikcyjny, przeciwnie, wynika z ustawy, pracodawca musi go rozliczyć w ten sposób, powód wiedział o dietach - świadczą o tym jego zeznania (k. 244 i k. 261).

Inaczej należy ocenić możliwość wliczania do podstawy wymiaru ekwiwalentu za urlop dla powoda składnika określonego jako „ryczałty za noclegi”. Co do zasady, to świadczenie, jako świadczenie z tytułu podróży służbowych, nie powinno być wliczane do podstawy wymiaru ekwiwalentu za urlop.

Podkreślenia wymaga jednak, iż w okolicznościach niniejszej sprawy brak jest jakichkolwiek podstaw do tego, by powodowi wypłacać ryczałty za noclegi.

W myśl § 8 cyt wyżej rozporządzenia o podróżach służbowych, za nocleg podczas podróży krajowej w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie pracownikowi przysługuje zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem, jednak nie wyższej za jedną dobę hotelową niż dwudziestokrotność stawki diety. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może wyrazić zgodę na zwrot kosztów noclegu stwierdzonych rachunkiem w wysokości przekraczającej limit. Pracownikowi, któremu nie zapewniono bezpłatnego noclegu i który nie przedłożył rachunku, przysługuje ryczałt za każdy nocleg w wysokości 150% diety. Ryczałt za nocleg przysługuje, jeżeli nocleg trwa co najmniej 6 godzin pomiędzy godzinami 21 i 7 (§ 8 ust. 4). Zwrot kosztów noclegu lub ryczałt za nocleg nie przysługuje za czas przejazdu, a także jeżeli pracodawca uzna, że pracownik ma możliwość codziennego powrotu do miejscowości stałego lub czasowego pobytu (§ 8 ust. 5).

Jak wynika z zeznań powoda, którym pozwana spółka nie zaprzeczyła, a które potwierdza analiza ewidencji czasu pracy kierowcy, powód nie wykorzystywał noclegów. Powód wykonywał tylko swoją pracę, pracował tylko na terenie województwa (...), i nie nocował w trasie. Powód rzeczywiście pracował w nocy, ale wtedy wykonywał swoje obowiązki pracownicze, a nie nocował. Powód wtedy jeździł samochodem, lub czekał na załadunek. W żaden sposób nie można twierdzić, by powód potrzebował noclegu. Każdorazowo po końcu przypisanej mu zmiany, wracał do swojego stałego miejsca zamieszkania.

Wobec powyższego absolutnie nie można doszukać się istnienia przesłanek do ustalenia ryczałtu za noclegi, jako że noclegów w pracy powoda po prostu nie było, ani razu przez cały okres zatrudnienia.

Jeszcze raz podkreślić należy, iż wyodrębnienie tego składnika było pozorne i służyło obejściu prawa, poprzez stworzenia fikcyjnego, nie znajdującego pokrycia w rzeczywistych okolicznościach wykonywania pracy, składnika, który byłby zresztą w okolicznościach tej sprawy ewidentnie sprzeczny z § 8 ust.4 i 5 rozporządzenia.

Zatem kwot wypłacanych powodowi pod pozorem rzekomych „ryczałtów za noclegi” nie można było pominąć przy obliczeniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Podkreślenia jeszcze raz wymaga, iż pracownikowi należy się ryczałt za nocleg nie w przypadku każdej podróży służbowej, a jedynie takiej, w jakiej do noclegu dochodzi. Jeśli noclegów nie było, w ogóle, o ryczałcie tym nie może być mowy.

Te same argumenty o pozorności wyodrębnienia składnika wynagrodzenia, dotyczą rzekomego składnika „własne narzędzia”. Podkreślenia wymaga, iż strona pozwana nie wyjaśniła, co to jest za składnik, czy o charakterze ryczałtu, czy realnego zwrotu kosztów. Mimo nałożonego zobowiązania, (k. 246) strona pozwana nie wykazała żadnych dokumentów, z których by wynikało ustanowienie między stronami takiego składnika. Nie wynika to ani z umowy o pracę, ani przedłożonych regulaminów ani akt osobowych powoda. Strona pozwana nie wypowiedziała się także w ogóle co do zasad jego wyliczania. Z żadnego materiału dowodowego nie wynikają zasady ustalania jego wysokości, jeśli był to jakiś ryczałt, ani zasad przyznawania tego ryczałtu, ani zasad rozliczania się, jeśli chodziło o zwrot realnych kosztów. Podkreślenia wymaga, iż z niczego nie wynika, by powód musiał korzystać z własnych narzędzi – jakie to miałyby być narzędzia, w zakresie pracy kierowcy? Samochód zapewniał mu przecież pracodawca. Samochód jest jedynym narzędziem pracy kierowcy. Powód nie był zatrudniony na stanowisku mechanika pojazdów samochodowych. Powód zaprzeczył, by było z nim ustalane, iż ma on korzystać z własnych narzędzi i otrzymywać za to ekwiwalent. Nic nie wiedział w ogóle o takim składniku, na otrzymywanych przez niego listach płac nie było to wyszczególnione. Pracodawca nie wykazał w ogóle po pierwsze istnienia potrzeby takiego składnika, po drugie, by umówił się z pracownikiem na takie rozliczenia, po trzecie, by ustalił zasady rozliczenia, po czwarte, dlaczego składnik ten jest ustalany tak bardzo rozbieżnie w różnych miesiącach od 20 do nawet 770 zł- nie widać tu żadnej zasady żadnej prawidłowości – w aktach sprawy nie ma nic na ten temat w regulaminach ani aktach osobowych powoda. Bak takich dokumentów wskazuje, iż był to – potocznie ujmując, pojemny worek, w który wrzucano wszystko to, co nie dało się zakwalifikować do diet i ryczałtów wyliczanych wg sztywno określonych zasad, a co dopełniało owe umówione 3000 zł na rękę, ponad część wynagrodzenia opodatkowaną i oskładkowaną przez pracodawcę.

W związku z powyższym w ocenie sądu ten składnik był wyodrębniony pozornie. Nie ma też podstaw jakichkolwiek, by wyłączać go z podstawy ekwiwalentowej, bowiem nie jest to świadczenie wymienione w § 6 rozporządzenia w sprawie sposobu ustalania wysokości wynagrodzenia za urlop (...).

W ocenie sądu pod pozorem rzekomego zwrotu kosztów kryje się wynagrodzenie umówione z powodem, które wg jego słów miało wynosić 3000 zł netto (i jak wskazuje analiza kwot do wypłaty powoda w toku zatrudnienia, tyle właśnie powód otrzymywał na konto, co dowodzi prawdziwości jego stwierdzenia).

Wobec powyższego, przystępując do obliczania wysokości ekwiwalentu należało, wbrew stanowisku strony pozwanej, oprócz wynagrodzenia zasadniczego wliczyć dodatek nocny oraz pozostałe kwoty wypłacane powodowi (rzekome ryczałty i ekwiwalenty, poza dietą).

Według zatem zasad obliczania ekwiwalentu zawartych w §§ 6-18 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 8 stycznia 1997r., w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop Dz.U. 97/2/14, ze zm), należało przyjąć wynagrodzenie powoda w stałej wysokości 1750 zł plus 64,23 zł (ryczałt za godziny nocne) oraz części zmienne wynagrodzenia (owe „dodatki”), z wyłączeniem należności z tytułu diet, w średniej z trzech ostatnich pełnych miesięcy kalendarzowych wg § 8 ust. 1 rozporządzenia, czyli z miesiąca kwietnia, maja i czerwca. Z kwietnia wyłączwszy diety (720 zł) z rubryki „dodatki” otrzymujemy 1845 zł, z maja odejmując 660 zł diet z „dodatków” otrzymujemy 1005 zł, z czerwca odejmując 450 zł diet otrzymujemy 715 zł. Suma tych kwot to 3565 zł a średnia (:3) to 1188,33 zł. W połączeniu z pozostałymi składnikami wynagrodzenia (1750 zł i 64,23) otrzymujemy 3002,56 zł.

Następnie zgodnie z § 18 kwotę tą należy podzielić przez współczynnik ekwiwalentowy wynoszący 21 w roku 2015. Otrzymujemy stawkę dobową 142,98 zł. Powód miał 20 niewykorzystanego urlopu, zatem wysokość ekwiwalentu winna wynosić 2859,60 zł brutto. Powód otrzymał od pracodawcy kwotę 1666,67 (917 zł brutto w październiku i 749,97 zł brutto w sierpniu) .

Do wyrównania pozostała zatem kwota 1.192,93 zł brutto, o czym orzekł sąd w punkcie II wyroku.

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

Roszczenie o ekwiwalent staje się wymagalne w dniu rozwiązania stosunku pracy (tu: 11 lipca 2015r.). Zatem od dnia następnego pozwana spółka pozostawała w opóźnieniu.

W punkcie III wyroku sąd orzekł o odsetkach ustawowych od części ekwiwalentu, wypłaconej przez pozwaną po terminie, w październiku. Żądana kwota odsetek za okres od 12 lipca 2015r. do dnia 28 października 2015r. nie przekraczała kwoty odsetek należnych i w związku z powyższym na zasadzie art. 321 k.p.c. podlegała zasądzeniu.

Odsetki z tytułu opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia za pracę (odpowiednio: ekwiwalentu, korzysta on bowiem z takiej samej ochrony prawnej jak wynagrodzenie) przysługują pracownikowi także w części, od której pracodawca odprowadził składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych (uchwała SN z 19 września 2002 r., III PZP 18/02, OSNP 2003/9/214). Odsetki te ustala się zatem od kwoty wynagrodzenia brutto, tj. z uwzględnieniem tej części wynagrodzenia, która podlegała odprowadzeniu na poczet należnych od pracownika składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Sąd orzekł tu o odsetkach od tych odsetek od dnia zgłoszenia tego żądania w sądzie (odpowiednio wniesienia pozwu w tym zakresie) do dnia zapłaty, zgodnie z treścią art. 482 k.p.c., uznając, iż brak podstaw do domagania się odsetek od odsetek ustawowych za okres wcześniejszy niż wniesienie pozwu.

W myśl art. 97 § 1 k.p., w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, iż zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Upływ do terminu wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem oraz upływ terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy mają ten skutek prawny, że wygasa prawo pracownika dochodzenia sprostowania świadectwa pracy na drodze sądowej. Upływ terminu sąd bierze pod uwagę z urzędu.

Terminy przewidziane w art. 97 § 2¹ k.p. są terminami prawa materialnego, stąd oddala się powództwo, gdy pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w tym przepisie, jeżeli ich nie przywrócono (tak wyrok SN z dnia 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09).

Podkreślenia wymaga, iż jak wynika z akt sprawy, odpowiedź na swój wniosek o sprostowanie świadectwa pracy powód otrzymał dnia 17 sierpnia 2015r. (k. 92, 93). Termin na złożenie pozwu do sądu powód miał zatem do dnia 24 sierpnia 2015r.

Tymczasem pozew został wniesiony dnia 25 sierpnia 2015r., zatem jeden dzień po terminie.

Przepis art. 265 § 1 k.p. stanowi, że sąd przywróci na wniosek pracownika uchybiony termin, jeżeli pracownik bez swojej winy nie dokonał w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ k.p. Zgodnie z art. 265 § 2 wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu w terminie 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

W niniejszej sprawie brak podstaw do przywrócenia terminu. Przekroczenie terminu jest nieznaczne, ale nie spełniona jest przesłanka braku winy w uchybieniu powoda.

Jak oświadczył powód, był on wtedy w domu, nie przebywał poza miejscem zamieszkania. Powód nie był też chory. Powód nie wskazał żadnej okoliczności, która uzasadniałaby opóźnienie w złożeniu pozwu, nie potrafił w ogóle wyjaśnić, dlaczego został on nadany do sądu dopiero 25 sierpnia 2015r.. Podkreślenia wymaga, iż pełnomocnictwa procesowego powód udzielił już 20 sierpnia 2015r., istniała zatem możliwość wniesienia pozwu w terminie, jeśli nastąpiłoby to niezwłocznie po udzieleniu pełnomocnictwa.

Wobec powyższego sąd oddalił powództwo w tym zakresie.

W punkcie IV sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, tj. co do wysokości żądania powoda, która w ocenie sądu nie była uzasadniona, a co do której powód nie cofnął powództwa, oraz w zakresie żądanych przez powoda odsetek od odsetek ustawowych zasądzonych w kwocie 21,91 zł od których powód żądał odsetek od dnia 11 lipca 2015 r., tymczasem zgodnie z art. 482 k.c., można domagać się odsetek od odsetek ustawowych dopiero z momentem wytoczenia powództwa. Powód wystąpił o owe odsetki dopiero pismem nadanym 19 listopada 2015r.. Sąd też oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy z wyżej wskazanych względów.

W punkcie I wyroku sąd na mocy art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa. Cofnięcie powództwa zostało zgłoszone przed wydaniem wyroku, ze zrzeczeniem się roszczenia.

Zdaniem Sądu cofnięcie pozwu przez powoda w niniejszej sprawie było w świetle art. 203 § 4 kpc i art. 469 kpc dopuszczalne, albowiem nie jest ono sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, ani nie prowadzi do obejścia prawa. Nadto nie narusza ono słusznego interesu pracownika.

W punkcie V wyroku sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego, stosunkowo je rozdzielając zgodnie z art. 100 k.p.c., adekwatnie do stosunku, w jakim każda ze stron wygrała sprawę.

Strona powodowa początkowo wносиła o kwotę 2.966,21 zł. Ostatecznie sąd zasądził powodowi kwotę łącznie 1215 zł, natomiast za wygranego powoda należy uznać też w zakresie 917 zł brutto zapłaconej części ekwiwalentu za brakujące dni, co nastąpiło w dniu 28 października 2015r., tj. w toku procesu, po wniesieniu pozwu. W tym zakresie zatem uznać należało, iż koszty postępowania w zakresie tej części roszczenia obciążają pozwanego.

Jeżeli pozwany, pomimo wcześniejszych wezwań go do spełnienia świadczenia, spełnia je dopiero po wytoczeniu powództwa, to z reguły uznać należy, że dał on w ten sposób powód do wytoczenia sprawy i zgodnie z odpowiednio stosowaną zasadą słuszości z art. 101 k.p.c. powinien ponieść jej koszty także w przypadku umorzenia postępowania na skutek cofnięcia pozwu. W takim przypadku przepis art. 203 § 2 k.p.c. nie będzie miał zastosowania (tak słusnie postanowienie SA w Białymstoku z 30 listopada 1995r., I Acz 366/95). Pamiętać należy, iż pracodawca obowiązany jest prawidłowo naliczać wynagrodzenie i inne składniki nawet bez wezwania pracownika.

Zatem powoda należy uznać za wygrywającego co do kwoty 2132 zł (1215 zł oraz 917 zł). Nadmienić należy, iż dobrodziejstwo tej koncepcji nie dotyczy cofnięcia pozwu w zakresie 608 zł, bowiem tu pozwany nie dał powodu do wytoczenia powództwa, w momencie gdy było wnoszone, kwota ta została już zapłacona (przelewem z dnia 10 sierpnia 2015r.).

Biorąc pod uwagę powyższe, powód wygrał w 72 %.

W takim też stosunku należało rozliczyć koszty i dokonać ich kompensaty.

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

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego w zakresie zasądzzonego ekwiwalentu ustalono na kwotę 450 zł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2013 poz. 460 t.j. ze zm) to bowiem rozporządzenie obowiązywało w dacie wniesienia powództwa. W stosunku 72% daje to 324 zł dla powoda, 126 dla pozwanej, plus 60 zł z § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia w związku z roszczeniem o sprostowanie świadectwa pracy, czyli łącznie 186. W wyniku kompensaty wzajemnych należności otrzymujemy 138 zł dla powoda (324-186).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono z urzędu na mocy art. 477² § 1 k.p.c. Zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, wyliczonego tak, jak sąd wyliczył ekwiwalent.

W punkcie VII wyroku Sąd, nakazał w oparciu o art. 97 i art. 113 ust. 2 pkt 1 oraz 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.10.90.594 j.t. ze zm.) ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 61 złotych tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód zwolniony był z mocy ustawy. Kwota ta stanowi zgodnie z art. 13 cyt. ustawy 5% z wartości zasądzzonego roszczenia.