

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2016 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Protokolant: Lena Siedlecka

po rozpoznaniu w dniu 13 lipca 2016 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odsetki, zasiłek chorobowy, ekwiwalent za urlop, premię, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy

1. zasądza na rzecz powoda A. K. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 155,35 zł (słownie: sto pięćdziesiąt pięć złotych 35/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 lutego 2015 roku do dnia zapłaty tytułem skapitalizowanych odsetek,
2. zasądza na rzecz powoda A. K. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 2.432,17 zł brutto (słownie: dwa tysiące czterysta trzydzieści dwa złote 17/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty tytułem zasiłku chorobowego;
3. zasądza na rzecz powoda A. K. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 6.134,89 zł brutto (słownie: sześć tysięcy sto trzydzieści cztery złote 89/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
4. zasądza na rzecz powoda A. K. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 9.000,00 zł brutto (słownie: dziewięć tysięcy złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22 lipca 2014 roku do dnia zapłaty tytułem premii;
5. zasądza na rzecz powoda A. K. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 37.283,42 zł brutto (słownie: trzydzieści siedem tysięcy dwieście osiemdziesiąt trzy złote 42/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
6. nakazuje, aby pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. sprostowała świadectwo pracy wydane powodowi A. K. dnia 4 marca 2015 roku poprzez:
  - a) wskazanie w pkt 4 ppkt 2, że powód nie korzystał z urlopu bezpłatnego oraz nie wypłacono mu ekwiwalentu za 17 dni (136 godzin) urlopu wypoczynkowego,
  - b) wykreślenie w pkt 4 ppkt 10 błędnie wpisanych zwolnień chorobowych w okresie 08.01.14 – 14.01.14 oraz 15.01.14 – 18.01.14 oraz wpisanie zamiast błędnych okresów zwolnień 23.09.14 – 27.09.14 i 28.09.14 – 30.09.14 okresu zwolnienia 23.09.14 – 30.09.14;

7. umarza postępowanie w zakresie roszczenia o wydanie świadectwa pracy;

8. w pozostałej części powództwo oddala;

9. zasądza na rzecz powoda A. K. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 5.510,29 zł (słownie: pięć tysięcy pięćset dziesięć złotych 29/100) tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym kwotę 2.760,00 zł (słownie: dwa tysiące siedemset sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

10. wyrokowi nadaje w pkt 4 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.500,00 zł (słownie: sześć tysięcy pięćset złotych 00/100).

Sygn. akt VI P 72/15

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 lutego 2015 roku (data prezentaty) powód A. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 160,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lutego 2015 roku do dnia zapłaty tytułem skapitalizowanych odsetek od wypłaconych z opóźnieniem wynagrodzeń za pracę, kwoty 2.061,16 zł tytułem zaległej połowy zasiłku chorobowego wraz z odsetkami za miesiąc grudzień 2014 roku, kwoty 4.765,78 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, kwoty 9.589,07 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22 lipca 2014 do dnia 10 lutego 2015 roku tytułem premii za wynik finansowy, kwoty 20.000,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za delegacje, a także kwoty 38.000,00 zł tytułem odszkodowania za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Powód wniósł również o wydanie mu świadectwa pracy. Jako pozwaną powód wskazał spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W..

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż jego pracodawca notorycznie od marca 2014 roku wypłacał mu wynagrodzenie z opóźnieniem, co doprowadziło powoda do problemów finansowych. Powód dodał, że nie zostało mu również w pełni wypłacone wynagrodzenie chorobowe, pracodawca nie wypłacił powodowi również ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ani wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, czy za delegacje wykonywane przez powoda. Powód podniósł też, że nie została mu wypłacona premia za zrealizowanie budowy w R., ponadto wskazał on, iż w związku z pracą w pozwanej spółce doznał uszczerbku na zdrowiu fizycznym i psychicznym, zaś w wyniku niewystawienia mu przez pracodawcę świadectwa pracy miał kłopoty ze znalezieniem nowego zatrudnienia.

### ***(pozew – k. 1 – 3 i k. 50 - 54)***

Pismem procesowym z dnia 13 listopada 2015 roku pełnomocnik powoda ostatecznie sprecyzował powództwo wnosząc o zasądzenie:

- kwoty 155,35 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty tytułem skapitalizowanych odsetek od wypłaconych z opóźnieniem wynagrodzeń,

- kwoty 2.432,17 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia chorobowego,

- kwoty 6.134,89 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,

- kwoty 9.000,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22 lipca 2014 roku do dnia zapłaty tytułem premii,

- kwoty 37.283,42 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

- kwoty 19.000,00 zł tytułem odszkodowania w formie zaliczki na przyszłe koszty leczenia i rehabilitacji za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika przez pracodawcę.

Z kolei pismem procesowym z dnia 25 marca 2016 roku pełnomocnik powoda wniósł o sprostowanie świadectwa pracy doręczonego powodowi poprzez:

- wskazanie prawidłowej daty wydania świadectwa pracy,
- wskazanie w pkt 4 ppkt 2, że powód nie korzystał z urlopu bezpłatnego oraz nie wypłacono mu ekwiwalentu za 17 dni (136 godzin) urlopu wypoczynkowego,
- wskazanie w pkt 4 ppkt 9, że powód nie wykorzystał 3 dni zgodnie z art. 37 § 2 pkt 2 KP,
- sprostowanie w pkt 4 ppkt 10 błędnie wpisanych okresów zwolnień chorobowych poprzez wykreślenie zwolnienia w okresie 08.01.14 – 14.01.14 oraz 15.01.14 – 18.01.14, jako nie mających miejsca oraz wpisanie zamiast 23.09.14 – 27.09.14 i 28.09.14 – 30.09.14 okresu 23.09.14 – 30.09.14.

Na rozprawie w dniu 13 lipca 2016 roku pełnomocnik powoda sprecyzował, że wnosi o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie jako daty jego wystawienia dnia 31 grudnia 2014 roku.

***(pismo procesowe z dnia 13.11.2015r. – k. 385 – 388, pismo procesowe z dnia 25.03.2016r. – k. 431 – 432, protokół rozprawy z dnia 13.07.2016r. od 00:05:38 do 00:10:20)***

W odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że przyznaje, iż powinien wypłacić na rzecz powoda kwotę 2.061,16 zł tytułem zaległego wynagrodzenia chorobowego. Jednocześnie pozwany podniósł, że powód miał do wykonania zadania, które mieściły się w 8-godzinnym dniu pracy, zaś jego roszczenie dotyczące premii odnosi się do okresu, kiedy powód był już na zwolnieniu lekarskim.

***(odpowieź na pozew – k. 268)***

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód A. K. był zatrudniony w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 4 kwietnia 2011 roku do dnia 30 czerwca 2011 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2011 roku, na stanowisku kierownika budowy w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie powoda wynosiło 6.500,00 zł brutto miesięcznie.

***(dowód: umowa o pracę z dnia 04.04.2011r. – k. 290, umowa o pracę z dnia 01.07.2011r. – k. 289)***

Dnia 29 grudnia 2014 roku powód złożył pracodawcy oświadczenie w przedmiocie rozwiązania łączącej strony umowy o pracę z dniem 1 stycznia 2015 roku w trybie bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W uzasadnieniu owego rozwiązania umowy o pracę powód wskazał, iż pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków poprzez brak zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na budowach, narażanie pracowników na utratę zdrowia, nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń za pracę za miesiące: marzec, kwiecień, maj, czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień 2014 roku, niewypłacenie premii za budowę w R. oraz odsetek od opóźnionych wynagrodzeń, brak dokumentacji dotyczących ewidencjonowania czasu pracy oraz kierowanie wobec powoda gróźb i zastraszanie go oraz traktowanie jak złodzieja.

***(dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 34 i k. 294)***

Wynagrodzenie za pracę zgodnie z umową o pracę powinno być wypłacane powodowi najpóźniej do 10 dnia następnego miesiąca po miesiącu, za jaki wynagrodzenie to przysługuje. Powodowi w poszczególnych miesiącach wynagrodzenie było wypłacane jednak z opóźnieniem i tak:

- wynagrodzenie za marzec 2014 roku zostało wypłacone dnia 22 kwietnia 2014 roku,
- wynagrodzenie za kwiecień 2014 roku zostało wypłacone dnia 20 maja 2014 roku,
- wynagrodzenie za maj 2014 roku zostało wypłacone dnia 24 czerwca 2014 roku,
- wynagrodzenie za czerwiec 2014 roku zostało wypłacone dnia 11 lipca 2014 roku,
- wynagrodzenie za lipiec 2014 roku zostało wypłacone dnia 22 sierpnia 2014 roku,
- wynagrodzenie za sierpień 2014 roku zostało wypłacone w części (1.000,00 zł) dnia 15 września 2014 roku i w części (4.887,06 zł) dnia 3 października 2014 roku,
- wynagrodzenie za wrzesień 2014 roku zostało wypłacone dnia 28 października 2014 roku.

***(dowód: wydruki z konta – k. 35 – 41 i k. 85 - 87)***

Powód podczas pracy w pozwanej spółce pełnił funkcję kierownika budowy na różnych budowach prowadzonych przez pozwaną. W ramach swoich obowiązków zajmował się on pełnymi rozliczeniami z podwykonawcami i zawieraniem z nimi umów, a także zapewnieniem zaopatrzenia budowy. Powód często kilka godzin spędzał w drodze na budowę lub wracając z niej, niektóre budowle były bowiem oddalone od jego miejsca zamieszkania nawet o 150 kilometrów. Na samej budowie powód pracował przez około 10 godzin dziennie. Czasem zdarzało się, że powód wracał do domu z pracy nawet o 22:00. Pracodawca nie wypłacał powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, powód nie otrzymywał żadnych wolnych dni w zamian za ową pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca miał świadomość, iż powód pracuje w godzinach nadliczbowych. Powód prowadził swoją prywatną ewidencję czasu pracy od początku swego zatrudnienia. Zgodnie z tą ewidencją powód przepracował łącznie w pozwanej spółce 1653 godziny nadliczbowe.

W 2014 roku powód miał prawo do 26 dni urlopu, z czego wykorzystał jedynie 9 dni urlopu wypoczynkowego. Powód nie otrzymał od pracodawcy ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

W przypadku niektórych budów, w zależności od ich efektów i zysku wypracowanego przez spółkę, powód otrzymywał premie lub trzynaste pensje. W związku z budową w R. prezes pozwanej spółki zgodził się na wypłacenie premii dla pracowników, w tym dla powoda.

Powód trzykrotnie otrzymywał od pozwanej świadectwo pracy, jednak za każdym razem wnosił o jego sprostowanie.

***(dowód: zeznania powoda A. K. – protokół rozprawy z dnia 18.03.2016r. od 00:27:06 do 01:17:16, mail z dnia 10 września 2014 roku – k. 29, mail z dnia 22 lipca 2014 roku i mail z dnia 18 czerwca 2014 roku – k. 26, zbiorcze zestawienie godzin nadliczbowych – k. 4, zestawienia miesięczne godzin pracy powoda – k. 121 - 162)***

Nakazem z dnia 31 marca 2015 roku Państwowa Inspekcja Pracy nakazała pozwanej spółce wypłacenie na rzecz powoda kwoty 2.061,16 zł netto tytułem zasiłku chorobowego. Powód był bowiem niezdolny do pracy z powodu choroby przez okres od 23 września 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku. Pozwana spółka wypłaciła powodowi zasiłek chorobowy za listopad 2014 roku w kwocie 4.628,12 zł netto. Z kolei dnia 15 stycznia 2015 roku pozwana wypłaciła również powodowi zasiłek w kwocie 2.832,56 zł netto. W mailu z dnia 14 stycznia 2015 roku A. D., będący prezesem pozwanej spółki, przyznał, że powodowi faktycznie należy się od pozwanej firmy zasiłek chorobowy za grudzień 2015 roku.

***(dowód: nakaz z dnia 31.03.2015r. – k. 401 – 410, wydruk z konta – k. 86 – 86 verte, mail z dnia 14.01.2015r. – k. 20, zwolnienia lekarskie – k. 7 - 14)***

Powód cierpi na zespół bólowy kręgosłupa i dyskopatię kręgow szyjnych. W związku ze swymi schorzeniami powód był kierowany przez ZUS na rehabilitację leczniczą. Co roku powód musiał brać zabiegi rehabilitacyjne. Powód musiał w toku pracy w pozwanej spółce nosić również ciężkie towary i materiały. Przed zatrudnieniem w pozwanej spółce powód nie miał stwierdzonego schorzenia kręgosłupa. Powód cyklicznie co roku przechodzi serię 10-ciu zabiegów rehabilitacyjnych, po których ból mija na okres od pół roku do 7 miesięcy. Wiele z tych zabiegów jest finansowanych przez NFZ. Dolegliwości bólowe u powoda rozpoczęły się po około pół roku pracy w pozwanej spółce.

***(dowód: skierowanie na rehabilitację przez ZUS – k. 6, zeznania powoda A. K. – protokół rozprawy z dnia 18.03.2016r. od 00:27:06 do 01:17:16)***

Powodowi zostało wydane świadectwo pracy, w którym w pkt 4 ppkt 2 pracodawca wskazał, że wypłacono powodowi ekwiwalent za 17 dni niewykorzystanego urlopu, w pkt 4 ppkt 10 z kolei pracodawca wskazał, iż powód przebywał na zwolnieniu chorobowym w dniach 08.01.2014 – 14.01.2014, 15.01.2014 – 18.01.2014, 23.09.2014 – 27.09.2014 oraz 28.09.2014 – 30.09.2014. Świadectwo to nosi datę wystawienia 31 grudnia 2014 roku.

***(dowód: świadectwo pracy – k. 296 – 297)***

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przywołanych wyżej dowodów z: umów o pracę z k. 289 – 290, rozwiązania umowy o pracę z k. 34 i k. 294, wydruków z konta z k. 35 – 41 i k. 85 – 87, maili z k. 20, 26 i 29, nakazu PIP z k. 401 – 410, zbiorczych zestawień godzin nadliczbowych z k. 4, zestawień miesięcznych godzin pracy powoda z k. 121 – 162, zwolnień lekarskich z k. 7 – 14, skierowania na rehabilitację przez ZUS z k. 6 oraz świadectwa pracy z k. 296 – 297.

Sąd oparł się również na zeznaniach powoda A. K. (protokół rozprawy z dnia 18.03.2016r. od 00:27:06 do 01:17:16), uznając je za wiarygodne w całości, znajdując one bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym przedłożonym w toku postępowania. Sąd miał na uwadze, iż powód w swoich zeznaniach wskazuje, że nie otrzymał żadnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jednocześnie jednak wskazywał on, że pracodawca starał się wypłacać pracownikom trzynaste pensje i premie. W ocenie Sądu jednak z całości zeznań powoda wynika jednoznacznie, że owe trzynaste pensje mogły być wypłacane przez pracodawcę w uznaniu za poświęcenie powoda w pracy, jednak nie było to świadczenie wypłacane jako wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd odmówił wiarygodności dokumentowi karty obecności z k. 283 akt sprawy, dokument ten nie jest bowiem podpisany przez żadnego uprawnionego przedstawiciela pracodawcy, ponadto jest on sprzeczny z pozostałymi ustaleniami dokonanyymi przez Sąd, z których wynika, że powód jednak pracował w godzinach nadliczbowych również w roku 2014.

Sąd miał również na uwadze, iż pełnomocnik powoda cofnął wnioski dowodowe o dopuszczenie dowodów z zeznań świadka M. D. i świadka D. B. oraz dowodu z opinii biegłych z zakresu medycyny pracy, ortopedii i psychiatrii (protokół rozprawy z dnia 18.03.2016r. od 00:13:16 do 00:15:57).

***Sąd zważył, co następuje:***

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest kilka roszczeń powoda.

Odnosnie roszczenia powoda dotyczącego zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia chorobowego, Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z art. 92 § 1 pkt 1 KP za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika który ukończył 50 rok życia trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia. Z kolei za czas niezdolności do pracy trwający dłużej niż okresy wyżej wskazane pracownikowi przysługuje już zasiłek chorobowy. W niniejszej sprawie Sąd ustalił, iż niezdolność powoda do pracy trwała dłużej niż okres przyznawania mu przez pracodawcę wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Wobec tego dochodzona przez niego w niniejszej sprawie kwota 2.432,17 zł brutto w rzeczywistości jest kwotą zasiłku chorobowego. Stąd też należy ustalić, czy pozwana spółka powinna w ogóle wypłacać

powodowi zasiłek, czy też powinien to robić ZUS. Z regulacji znajdującej się w art. 61 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa (t.j. – Dz. U. z 2016 r., poz. 372, ze zm.) wynika, że zasiłek chorobowy wypłaca płatnik składek, który zgłasza do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych. Sąd miał na uwadze, iż w toku niniejszej sprawy pozwana nie kwestionowała, jakoby to ona była odpowiedzialna za wypłatę zasiłku powodowi, ponadto z nakazu wydanego przez Państwową Inspekcję Pracy również wynika, że to pozwana powinna wypłacić ów zasiłek. Stąd też Sąd uznał, iż pozwana, jako podmiot spełniający wyżej wskazany warunek z art. 61 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej, powinna wypłacać na rzecz powoda zasiłek chorobowy. Wniosek ten znajduje pośrednie poparcie również w niektórych listach płac przedstawionych przez powoda, na których widać, że pozwana mogła zatrudniać w chwili niezdolności powoda do pracy powyżej 20 pracowników, których również zgłaszała do ubezpieczenia chorobowego. Co do wysokości kwoty dochodzonej tytułem owego zasiłku Sąd miał na uwadze, iż kwota netto nie była kwestionowana przez stronę pozwaną, która w odpowiedzi na pozew z k. 268 akt sprawy wskazała, że jest gotowa zapłacić tę kwotę. Jednocześnie Sąd zauważył, iż w nakazie z dnia 31 marca 2015 roku Państwowa Inspekcja Pracy wskazała kwotę netto, jaką pozwana powinna wypłacić powodowi tytułem owego zasiłku, powód zaś dochodzi kwoty brutto, określając ją w wysokości 2.432,17 zł brutto. Sąd miał na uwadze, iż od kwoty wypłacanego zasiłku nie pobiera się składek na ubezpieczenie, zasiłek ten podlega jednak opodatkowaniu. Stąd też kwota brutto owego zasiłku to kwota netto wskazana w nakazie Państwowej Inspekcji Pracy powiększona o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych w wysokości 18%. Dokonując stosownych obliczeń prawidłowa wysokość kwoty brutto należnego powodowi zasiłku to właśnie 2.432,17 zł (2.061,16 zł + 371,01 zł[zaliczka na podatek] = 2.432,17 zł). Ostatecznie więc roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz tytułem zasiłku chorobowego za miesiąc grudzień 2015 roku kwoty 2.432,17 zł jest zasadne. W kwestii odsetek od owego zasiłku chorobowego Sąd uznał, iż świadczenie to było wymagalne na dzień 1 stycznia 2015 roku, bowiem stosunek pracy pomiędzy stronami ustał z tym w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez powoda bez wypowiedzenia. Powód wnosil o zasądzenie na jego rzecz ustawowych odsetek od dnia 11 stycznia 2015 roku, stąd też Sąd zasądził owe odsetki zgodnie z żądaniem powoda.

Kolejnym roszczeniem rozpatrywanym przez Sąd było roszczenie powoda dotyczące wypłaty na jego rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Zgodnie z art. 171 § 1 KP w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Z ustaleń poczynionych w oparciu o zeznania powoda, które nie były kwestionowane przez pozwaną spółkę wynika, że powodowi przysługuje prawo do ekwiwalentu za 17 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Pełnomocnik powoda w toku postępowania podał, iż podstawą do obliczenia wysokości ekwiwalentu jest wynagrodzenie w kwocie 25.261,32 zł brutto. Należy w tym miejscu zauważyć, że regulacje dotyczące obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Zgodnie z tym rozporządzeniem podstawą dla dalszych obliczeń będzie miesięczne wynagrodzenie powoda, do którego jednak można doliczyć także inne, dodatkowe, składniki wynagrodzenia, oprócz tych wymienionych w § 6 owego rozporządzenia. Z przedłożonych w toku postępowania przez powoda wydruków z konta bankowego nie wynika, aby miał on otrzymywać jakiegokolwiek dodatkowe świadczenia od pozwanej spółki, typu premie, czy nagrody, sam powód również nie przedstawił poza wydrukami z konta żadnych środków dowodowych mających potwierdzać, jakoby otrzymywał no od pozwanej spółki dodatkowe składniki wynagrodzenia. Z wydruków przedłożonych przez powoda wynika, że ostatnio przed rozwiązaniem umowy o pracę otrzymywał on zasiłek chorobowy, a wcześniej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. Zgodnie jednak z §6 pkt 7 w zw. z §14 wskazanego rozporządzenia przy obliczaniu podstawy dla obliczenia ekwiwalentu za urlop nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby. W ocenie Sądu analogicznie nie powinien być brany pod uwagę również zasiłek wypłacany powodowi. To z kolei prowadzi do wniosku, że miarodajne dla obliczenia ekwiwalentu powinno być wynagrodzenie powoda przysługujące mu od pracodawcy wypłacone za ostatni miesiąc przed niezdolnością powoda do pracy. Z wyciągów bankowych wynika, że powód otrzymywał średnie miesięczne wynagrodzenie w kwocie 5.887,06 zł netto w ostatnim okresie swojego zatrudnienia. Po ubruttowaniu owej kwoty otrzymano kwotę 8.353,31 zł brutto i taka też kwota stanowić będzie podstawę do obliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Zgodnie

z §18 rozporządzenia dotyczącego obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop powyższe wynagrodzenie powoda należy podzielić przez odpowiedni współczynnik, który w roku 2014 wynosił 20,83. Po wykonaniu tego działania pozostaje kwota 401,02 zł ( $8.353,31 \text{ zł} : 20,83 = 401,02 \text{ zł}$ ), która stanowi ekwiwalent za jeden dzień pracy. Następnie kwotę tę należy podzielić przez 8 godzin odpowiadające dobowej normie czasu pracy powoda, co daje kwotę 50,13 zł odpowiadającą ekwiwalentowi za jedną godzinę urlopu powoda ( $401,02 \text{ zł} : 8 = 50,13 \text{ zł}$ ), po czym pomnożyć przez ilość godzin jego urlopu (17 dni x 8 godzin = 136 godzin). Ostatecznie więc powodowi przysługuje ekwiwalent za 17 dni urlopu w wysokości 6.817,68 zł brutto ( $136 \times 50,13 \text{ zł} = 6.817,68 \text{ zł}$ ). Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z art. 321 § 1 KPC sąd nie może wyrokować ponad żądanie pozwu, powód zaś wnosilo zasądzenie na jego rzecz tytułem ekwiwalentu kwoty 6.134,89 zł brutto, stąd też kwota żądana przez powoda powinna zostać ostatecznie na jego rzecz zasądzona. Powód domagał się również odsetek ustawowych za opóźnienie liczonych od dnia 11 stycznia 2015 roku. Sąd miał na uwadze, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 1 stycznia 2015 roku, a więc wszelkie roszczenia związane ze stosunkiem pracy powinny być wypłacone pracownikowi tego dnia. Tym samym odsetki ustawowe mogą być naliczane najwcześniej od dnia następującego po dniu wymagalności, zgodnie z art. 481 § 1 KC i art. 455 KC w zw. z art. 300 KP, czyli od dnia 2 stycznia 2015 roku. Powód domagał się odsetek od dnia 11 stycznia 2015 roku, a więc od dnia po dniu wymagalności, stąd też Sąd zasądził na jego rzecz odsetki od tej daty.

Odnośnie roszczenia powoda dotyczącego premii Sąd miał na uwadze, iż z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powód miał otrzymać od pracodawcy premię w kwocie 9.000,00 zł brutto w związku z wykonaniem robót w R.. Pracodawca obiecał wypłacenie takiej premii zarówno powodowi, jak i innym pracownikom. Co prawda o ile w mailu z dnia 22 lipca 2014 roku prezes pozwanej spółki zgadza się na proponowane premie za pracę w R., ale równocześnie wskazuje, że konieczna będzie też akceptacja drugiej osoby, o tyle już w mailu z dnia 10 września 2014 roku prezes pozwanej wyraźnie wskazuje, że za R. premie się należą, co musi prowadzić do wniosku, iż owa druga osoba również w międzyczasie te premie zaakceptowała. Wobec powyższego należy więc uznać, iż powodowi należała się premia za wykonaną pracę w R., premia ta jest składnikiem wynagrodzenia za pracę. Sąd miał na uwadze, iż z zeznań powoda wynika, że za każdym razem przyznawane pracownikom premie miały charakter uznaniowy, jednak w niniejszej sprawie odnośnie premii za wykonanie robót w R. należy zauważyć, że pracodawca uznał, iż powodowi taka premia się należy. Wobec tego z chwilą uznania zasadności takiej premii przez pracodawcę charakter tego świadczenia zmienia się z uznaniowego na roszczeniowy. Powód ma podstawę dla dochodzenia owego świadczenia, bowiem pracodawca korzystając ze swego marginesu uznaniowości, już wcześniej się wypowiedział akceptując przyznanie powodowi kwoty. Tym samym powód nabył prawo do owej premii i może jej skutecznie dochodzić przed Sądem. Z ustaleń Sądu wynika, że premia ta nie została powodowi wypłacona, wobec czego jego roszczenie o jej zasądzenie od pozwanego jest zasadne. Odnośnie wysokości owej premii Sąd miał na uwadze, iż w mailu z dnia 18 czerwca 2014 roku (k. 26 akt sprawy) brak jest konkretnego określenia kwoty należnej tytułem tej premii powodowi, stąd też Sąd oparł się w tej mierze na późniejszych mailach, w których powód domagał się wypłaty tej premii w kwocie właśnie 9.000,00 zł (mail z dnia 10 lutego 2015 roku – k. 20 akt sprawy). Sąd zasądził również na rzecz powoda odsetki ustawowe od kwoty owej premii liczone od dnia 22 lipca 2014 roku, mając na uwadze, że to właśnie w mailu z dnia 22 lipca 2014 roku pracodawca zaakceptował tę premię, a więc tym samym po stronie powoda powstało roszczenie o jej wypłatę, premia ta powinna być również niezwłocznie przez pracodawcę wypłacona.

W kwestii z kolei roszczenia dotyczącego zasądzenia odpowiedniej kwoty na rzecz powoda tytułem jego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należy wskazać, iż zgodnie z art. 151 § 1 KP praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Z kolei art. 151<sup>1</sup> § 1 KP wskazuje, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; w wysokości 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż wyżej określone. Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, że powód pracował często w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie pracodawca

nie przedstawił list obecności za cały okres pracy powoda, które pozwoliłyby na ustalenie ilości godzin codziennie przepracowanych przez powoda. W aktach znajduje się jedynie lista obecności za kwiecień 2012 roku (k. 107 – 109) nie wynika z niej jednak ilość godzin pracy powoda, ponadto powód przedstawia dalej swoje zapiski dotyczące godzin przepracowanych w kwietniu 2012 roku na k. 121. Wobec powyższego Sąd oparł się na zestawieniu godzin nadliczbowych przedstawionym przez powoda na k. 4 akt sprawy, które znajdują potwierdzenie w zapiskach przedstawionych przez powoda na k. 121 – 162 akt sprawy. Sąd miał bowiem na uwadze, iż z zeznań powoda wynika jasno i niezbitnie, że praca w godzinach nadliczbowych była standardem w pozwanej spółce w przypadku powoda, jako kierownik budowy musiał on bowiem nadzorować przez cały dzień budowę, co zwykle trwało około 10 godzin, ponadto dużo czasu zajmowały mu również dojazdy na oddalone od jego miejsca zamieszkania budowy. Wobec powyższego Sąd uznał, iż powód rzeczywiście pracował w godzinach nadliczbowych w wymiarze podanym przez niego w zestawieniu z k. 4 akt sprawy. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, iż z regulacji dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zawartej w cytowanym wyżej art. 151<sup>1</sup> § 1 KP wynika, że z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za każdą taką godzinę powiększone o 100% lub o 50% w zależności od tego, czy praca w godzinach nadliczbowych miała miejsce np. w nocy lub w dzień ustawowo wolny od pracy. W niniejszej sprawie powód nie przedstawił jednak podziału wypracowanych przez siebie godzin na godziny, za które przysługuje mu 100% dodatek oraz te, za które przysługuje mu dodatek w wysokości 50%. Jednocześnie jednak Sąd miał na uwadze, iż powód wnosił o zasądzenie mu jedynie wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe bez powiększenia owego wynagrodzenia o dodatek 100% lub 50%. Powód podał także wysokość stawki wynagrodzenia za każdą godzinę pracy, która nie była kwestionowana przez pozwanego pracodawcę, kwota wynagrodzenia powoda, która legła u podstaw wyliczenia takiej stawki godzinowej znajduje zaś potwierdzenie w przedstawionych przez niego wydrukach z konta. Wobec powyższego Sąd uznał, iż należy zasądzić na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwotę przez powoda żadaną, tj. 37.283,42 zł brutto.

Kolejnym roszczeniem powoda jest roszczenie o zasądzenie na jego rzecz skapitalizowanych odsetek od wypłaconych z opóźnieniem wynagrodzeń za pracę. z ustaleń Sądu wynika, że faktycznie wynagrodzenie za pracę za miesiące od marca 2014 roku do września 2014 roku były wypłacane z opóźnieniem, pracodawca miał bowiem obowiązek wypłacić wynagrodzenie powodowi najpóźniej do 10-ego dnia następnego miesiąca po miesiącu, za które przysługiwało to wynagrodzenie. Tym samym roszczenie o zasądzenie skapitalizowanych odsetek za opóźnienie jest zasadne, również co do kwoty owego roszczenia Sąd miał na uwadze, iż przedstawione przez pełnomocnika powoda wyliczenia są zgodne z prawem. Sąd zasądził również na rzecz powoda odsetki za opóźnienie od owej kwoty skapitalizowanych odsetek, liczone od dnia 15 lutego 2015 roku, który to dzień został wskazany przez pełnomocnika powoda na rozprawie w dniu 13 lipca 2016 roku.

Powód wnosił bowiem również o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 19.000,00 zł w związku z doprowadzeniem przez pracodawcę do jego rozstroju zdrowia. Zgodnie z art. 444 § 1 KC w razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia naprawienie szkody obejmuje wszelkie wyniki z tego powodu koszty. Na żądanie poszkodowanego zobowiązany do naprawienia szkody powinien wyłożyć z góry sumę potrzebną na koszty leczenia, a jeżeli poszkodowany stał się inwalidą, także sumę potrzebną na koszty przygotowania do innego zawodu. Z analizy stanowiska procesowego strony powodowej wynika, iż powód domaga się zasądzenia na jego rzecz kwoty 19.000,00 zł tytułem odszkodowania w postaci zaliczki na przyszłe koszty leczenia. Wobec tego należy zauważyć, że powód powinien wykazać po pierwsze zaistnienie szkody, po drugie fakt, iż była ona spowodowana bezprawnym działaniem pozwanego, po trzecie zaś wysokość owej szkody – w tym przypadku wysokość nie tyle szkody poniesionej, ile wysokość kosztów leczenia przewidywanych przez powoda.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd w toku postępowania wynika, że powód cierpi na zespół bólowy kręgosłupa. W toku postępowania powód przedstawił szereg dowodów potwierdzających jego schorzenie. Z kolei z zeznań powoda wynika, że schorzenie to zaistniało u niego już podczas pracy w pozwanej spółce. Powód zdołał więc udowodnić, iż faktycznie doszło u niego do rozstroju zdrowia. Odnośnie kwestii związku przyczynowego pomiędzy pracą zleconą powodowi a jego schorzeniem Sąd miał na uwadze, że powód w swych zeznaniach podał, iż musiał przenosić czasem ciężkie materiały, co było związane z koniecznością zapewnienia materiałów na budowie przez kierownika budowy.



Niewątpliwie przenoszenie ciężkich materiałów przez osobę ze schorzeniem kręgosłupa prowadzi do pogłębienia schorzenia i towarzyszących mu objawów bólowych. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikowi bezpiecznych warunków pracy (art. 94 pkt 4 KP), w tym też uwzględniających stan zdrowia pracownika. W niniejszej sprawie pracodawca niewątpliwie miał świadomość chrobry powoda przynajmniej odkąd po raz pierwszy powód poszedł na zwolnienie lekarskie w celu rehabilitacji, z zeznań powoda zaś wynika, że na zwolnienia takie chodził corocznie. Mimo tego jednak pracodawca nie zapewnił powodowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, zmuszając go do dźwigania ciężkich materiałów dostarczanych na budowę. Tym samym zachowanie pracodawcy nosi znamiona zachowania bezprawnego, zaś pogorszenie się stanu zdrowia powoda niewątpliwie pozostaje w związku przyczynowym z owym bezprawnym zachowaniem pracodawcy.

Powód nie zdołał jednak w ocenie Sądu udowodnić rozmiaru szkody, tj. w tym przypadku udowodnić, iż kwota potrzebna mu na leczenie wyniesie właśnie 19.000,00 zł. Powód nie wskazał w jakiej kwocie musiał do tej pory ponosić koszty swojej corocznej rehabilitacji, Sąd miał ponadto na uwadze, iż powód korzystał również z rehabilitacji przyznanej mu przez ZUS. Powód precyzując swe roszczenie wskazał, iż domaga się zasądzenia na jego rzecz zaliczki na koszty leczenia w postaci kosztów rehabilitacji. W treści swego pisma procesowego na k. 388 akt sprawy pełnomocnik powoda wskazał, iż koszty owych zabiegów rehabilitacyjnych wynoszą po 80,00 zł za każdy zabieg, Sąd miał jednak na uwadze, iż powód nie zdołał wykazać, że faktycznie te zabiegi tyle kosztują, nie przedstawił on żadnych rachunków na potwierdzenie poniesienia takich wydatków, nie wykazał on ponadto ile w rzeczywistości zabiegów pokrywa on z własnej kieszeni, a ile zabiegów ma przyznanych w ramach NFZ. Z zeznań powoda bowiem wynika, że prywatnie bierze on zabiegi tylko, gdy nie wystarczają mu zabiegi z NFZ. Jednocześnie wskazał on, że NFZ przyznaje mu zabiegi co 4-5 miesięcy, a w międzyczasie jak ma duży ból to bierze prywatne zabiegi. Z powyższego wynika więc jednocześnie, że seria zabiegów powoda jest przez niego wymagana raz na pół roku lub 7 miesięcy, jest to seria 10 zabiegów, zaś NFZ przyznaje mu takie zabiegi co 4-5 miesięcy. Tym samym nie sposób uznać, iż faktycznie powód ponosi koszty 20 zabiegów rocznie, bowiem z zeznań powoda wynika, że większość zabiegów jest przez niego wykorzystywanych z NFZ, zaś interwencyjnie, jedynie w przypadku większego bólu, wykupuje on prywatne zabiegi. Ponadto powód podał, że w 2014 roku zapłacił za zabiegi około 500,00 zł, zaś z kolei w roku 2015 nie płacił w ogóle, ponieważ wystarczały mu zabiegi z NFZ. Powód nie zdołał więc wykazać, ile zabiegów prywatnych wykupuje w ciągu roku, a ile ma przyznanych z NFZ, tak aby możliwa była ocena prognozowanych kosztów jego leczenia. Ponadto, co już wyżej wskazano, powód nie zdołał udowodnić wysokości kosztów owych zabiegów. Powód nie przedstawił również rachunków dotyczących leków przez niego nabywanych, nie zdołał też w tym zakresie wykazać wysokości szkody. Z powyższych przyczyn roszczenie odszkodowawcze powoda podlegało oddaleniu, powód nie sprostował bowiem ciężarowi dowodu w ramach tego roszczenia.

W toku postępowania powód wniósł także o sprostowanie wręczonego mu świadectwa pracy. Zgodnie z art. 97 § 2<sup>1</sup> KP pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie zaś nieuwzględnienia tego wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W toku postępowania powód nie przedstawił jakiegokolwiek wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, który zostałby przez niego skierowany do pracodawcy. Tym samym w ocenie Sądu powód nie wyczerpał ustawowej możliwości zwrócenia się o sprostowanie tego świadectwa do pracodawcy. W ocenie Sądu jednak brak ten nie zamyka pracownikowi drogi do sądowego dochodzenia sprostowania świadectwa pracy, wobec czego należy rozpoznać merytorycznie powództwo również i w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy. Powód wniósł o sprostowanie owego świadectwa poprzez wskazanie, że powód nie wykorzystał 3 dni urlopu na poszukiwanie pracy. Warto jednak wskazać, że powód rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, zaś regulacja z art. 37 § 2 KP dotyczy sytuacji, gdy umowa zostaje rozwiązana za wypowiedzeniem. Wniosek o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie, że powód nie wykorzystał tych 3 dni urlopu, mimo że takie dni mu zgodnie z prawem nie przysługiwały, podlega oddaleniu. Powód wniósł także o sprostowanie poprzez wskazanie, że w rzeczywistości nie korzystał z urlopu bezpłatnego oraz nie wypłacono mu ekwiwalentu za 17 dni (136 godzin) urlopu wypoczynkowego. Z ustaleń Sądu wynika, że faktycznie powodowi nie został wypłacony ekwiwalent za niewykorzystany urlop, wbrew temu, co zawarł pracodawca w świadectwie pracy. Wobec powyższego świadectwo to w tym zakresie podlega sprostowaniu. Powód

wnosił także o sprostowanie świadectwa w pkt 4 ppkt 10 poprzez poprawę błędnie wpisanych okresów zwolnień chorobowych. W toku postępowania powód przedstawił zwolnienia za okres od 27.01.2014r. do 04.02.2014r. (brak więc zwolnień z okresów 08.01.14 – 14.01.14 oraz 15.01.14 – 18.01.14) oraz za okres 23.09.2014 – 30.09.2014. Z analizy owych zwolnień lekarskich wynika więc, że zasadnym jest wniosek o sprostowanie świadectwa także w tym zakresie. Ponadto powód wniósł także o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie daty jego wystawienia określonej na dzień 31 grudnia 2014 roku. Sąd miał jednak na uwadze, że jedyne świadectwo pracy złożone w toku postępowania do Sądu to świadectwo znajdujące się na k. 296 – 297 akt sprawy. W treści owego świadectwa wskazano jako datę jego wystawienia 31.12.2014r., a więc zgodnie z wnioskiem powoda. Jednocześnie powód nie przedstawił jakiegokolwiek innego świadectwa pracy, w którym byłaby wskazana inna data, zaś w świadectwie z k. 296 – 297 znajdują się zapisy, o których sprostowanie powód wniósł, w postaci czy to błędnego wskazania okresów zwolnień lekarskich, czy też w postaci wskazania, iż ekwiwalent za 17 dni urlopu został wypłacony, stąd też Sąd analizował to właśnie świadectwo pod kątem zasadności roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy. Roszczenie o sprostowanie w zakresie daty wystawienia świadectwa pracy podlega więc oddaleniu, z wyżej wskazanych przyczyn.

Sąd miał na uwadze również, że strona powodowa cofnęła powództwo w zakresie roszczenia o wydanie świadectwa pracy bez zrzeczenia się roszczenia. Strona pozwana z kolei nie złożyła żadnego oświadczenia w przedmiocie zgody na cofnięcie powództwa, co zgodnie z art. 203 § 3 KPC należy traktować jako udzielenie takiej zgody. Wobec powyższego doszło więc do spełnienia przesłanki z art. 355 § 1 KPC, postępowanie więc w zakresie roszczenia o wydanie świadectwa pracy powinno zostać umorzone.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 KPC. Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanej spółki tytułem kosztów zastępstwa procesowego koszty dotyczące zastępstwa odnośnie roszczenia o zapłatę łącznie kwoty 55.005,83 zł, która została zasądzona na rzecz powoda, oraz roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy, które w większej części było zasadne. Koszty te wyliczone zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490, ze zm.) w jego brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia pozwu wyniosło ostatecznie 2.760,00 zł (2.700,00 zł + 60,00 zł = 2.760,00 zł).

Sąd zasądził również od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 2.750,29 zł tytułem zwrotu części opłaty od pozwu, tj. części liczonej od kwoty 55.005,83 zł, co do której pozwana przegrała.

Wyrokowi Sąd nadał również rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wynikającego z jego ostatniej umowy o pracę, tj. do kwoty 6.500,00 zł brutto.