

# UZASADNIENIE

Powód S. S. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) – (...) w (...) Spółki Akcyjnej w S. łącznie 3.150,24 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonych o kwot składających się na dochodzoną należność.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony u pozwanej, któremu niezgodnie z prawem wypowiedziano warunki płacy i w następstwie tego wypłacano zaniżone wynagrodzenie. Powód zaskarżył tę czynność i w efekcie wyrokiem tutejszego Sądu w sprawie IX P 1411/12 przywrócono mu wcześniejsze warunki płacy. W w/w postępowaniu sądowym domagał się wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zakres od kwietnia do grudnia 2013 r. Również i temu żądaniu udzielono ochrony prawnej, przy czym wysokość miesięcznego wynagrodzenia określono na 1.240,20 zł.

Stosunek pracy powoda podlegał ochronie z mocy art. 39 k.p. Mógł on zatem domagać się wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Stąd też należność zgłoszona w niniejszym postępowaniu stanowiła owe wynagrodzenie za okres od stycznia do sierpnia 2014 r., kiedy to powoda przywrócono do pracy. Pracodawca częściowo zaspokoił powoda, jednak przy swoich wyliczeniach pominął prowizję otrzymywaną przez niego przed wypowiedzeniem warunków płacy i pracy.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym Sąd uwzględnił żądanie powoda. Nakaz ów został zaskarżony w całości przez pozwaną, która w sprzeciwie wniosła o oddalenie powództwa. Swoje stanowisko argumentowała tym, iż powodowi wypłacono już wynagrodzenie obliczone na zasadach obowiązujących przez wypowiedzeniem zmieniającym. Zakwestionowała możliwość zastosowania do obliczeń rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Jej zdaniem nie mają one zastosowania w sprawie, gdyż wysokość wynagrodzenia powoda, jakie otrzymałby, gdyby nie doszło do wypowiedzenia zmieniającego, można ustalić w sposób precyzyjny. Stąd nie ma potrzeby posilkowania się w/w przepisami.

Pozwana zakwestionowała też możliwość domagania się przez powoda odsetek od dochodzonych kwot wskazując, że są one należne dopiero od momentu podjęcia pracy przez pracownika. Tym momentem w przypadku powoda jest 1 września 2014 r.

## ***Sąd ustalił, następujący stan faktyczny.***

Strony łączył stosunek pracy oparty o umowę o pracę na czas nieokreślony, w ramach którego powód świadczył pracę na rzecz pozwanej na stanowisku kierownika produkcji (od 1979 r.), kierownika Biura (...) (od 1 maja 1994 r.) i specjalisty w (...) (od 1 października 2006 r.).

Na mocy porozumienia z 31 października 2011 r. strony uzgodniły, że do obowiązków powoda należeć będzie m.in.:

- przygotowywanie i składanie ofert prowadzących do zawarcia umów najmu powierzchni biurowych będących na zasobach pozwanej, prowadzenie negocjacji i przygotowywanie dokumentów niezbędnych do zawarcia umów,
- pozyskiwanie kontrahentów gotowych do finansowania działalności pozwanej poprzez uzyskiwanie dochodów ze sprzedaży czasu reklamowego, sponsoringu, emisji audycji promocyjnych, reklam w serwisach internetowych radia,
- przygotowywanie i składanie ofert sprzedaży czasu reklamowego, a także możliwości sponsorowania i współfinansowania audycji, prowadzenia negocjacji i przygotowania dokumentacji niezbędnej do zawarcia umowy,
- pozyskiwanie kontrahentów i utrzymywanie z nimi kontaktu.

Powyższe obowiązki powód miał w pełnym wymiarze czasu pracy.

Nadto strony ustaliły wynagrodzenie powoda na kwotę 3.000 zł miesięcznie. Postanowiły też, że będzie mu przysługiwać:

- wynagrodzenie prowizyjne za przygotowywanie i składanie ofert prowadzących do zawarcia umów najmu powierzchni biurowych, prowadzenie negocjacji i przygotowywanie dokumentacji niezbędnej do zawarcia umów najmu. Prowizja stanowić miała część wynagrodzenia właściwą dla grupy pracowników zatrudnionych w systemie czasowo-prowizyjnym. Jej wysokość określono na 2% wartości pozyskanych i obsługiwanych przez powoda oraz opłacanych przez kontrahenta umów najmu powierzchni biurowych, z wyłączeniem umów barterowych;

- wynagrodzenie prowizyjne za pozyskiwanie kontrahentów gotowych do finansowania działalności pozwanej poprzez uzyskiwanie dochodów ze sprzedaży czasu reklamowego, sponsoringu, emisji audycji promocyjnych, reklam w serwisie internetowym pozwanej. Również i ta prowizja stanowić miała część wynagrodzenia właściwą dla grupy pracowników zatrudnionych w systemie czasowo-prowizyjnym. Jej wysokość określono na 10% wartości pozyskanych i obsługiwanych przez powoda oraz opłacanych przez kontrahenta umów/zleceń – zgodnie z załącznikiem do umowy określającym zasady pozyskiwania zleceń reklamowych.

W dniu 13 grudnia 2012 r. pozwana wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę. Po upływie okresu wypowiedzenia – od 1 kwietnia 2013 r. wymiar czasu pracy powoda miał zostać zredukowany do 0,25 etatu, a wynagrodzenie miało wynosić 750 zł miesięcznie.

W dacie otrzymania wypowiedzenia powód znajdował się w wieku przedemerytalnym i podlegał ochronie przewidzianej w art. 39 k.p.

### ***Okoliczności bezsporne***

Jeszcze 18 grudnia 2012 r. powoda zawiadomiono, że pozwana planuje powierzyć mu na zasadzie art. 42 § 4 k.p. w okresie od stycznia do marca 2013 r. wykonywanie pracy polegającej na organizacji sprzedaży reklam dla redakcji w S.. Do jej powierzenia doszło w dniu 9 stycznia 2013 r. Zgodnie ze wskazaniem pracodawcy między 14 stycznia 2013 r. i 28 marca 2013 r. powód od poniedziałku do piątku od 8.00 do 16.00 miał zajmować się przygotowaniem koncepcji programu miejskiego (...), nawiązywać kontakty z organizacjami społecznymi, samorządem, instytucjami kultury, liderami opinii, mieszkańcami miasta oraz firmami. Nadto miał zbadać i określić w formie raportu, potencjał reklamowy S..

Przed rozpoczęciem świadczenia pracy w S. powód otrzymał polecenie przekazania prowadzonych spraw, w tym obsługi pozyskanych wcześniej reklamodawców, innemu pracownikom Biura (...).

Powód wykonywał powierzone czasowo obowiązki do 10 marca 2013 r. Następnie wrócił do S., gdzie od 1 kwietnia 2013 r. rozpoczął pracę na warunkach wynikających z wypowiedzenia zmieniającego. Pracował dwie godziny dziennie zajmując się wyłącznie kwestią najmu pomieszczeń z zasobu pozwanej. Nie przywrócono mu obsługi i pozyskiwania reklamodawców.

Na skutek kolejnego wypowiedzenia zmieniającego dokonanego dnia 23 maja 2013 r. powód od 1 września 2013 r. objął stanowisko specjalisty w (...)w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 3.000 zł.

Na nowym stanowisku powód zajmował się m.in.:

- przygotowywaniem i składaniem ofert prowadzących do zawarcia umów najmu powierzchni biurowych z zasobów pozwanej, prowadzeniem negocjacji i przygotowywaniem dokumentacji niezbędnej do zawarcia umowy,
- utrzymywaniem kontaktów z pozyskanymi kontrahentami w zakresie najmu,

- prowadzeniem spraw administracyjno-biurowych dotyczących wynajmu powierzchni biurowych z zasobów pozwanej,
- przygotowywaniem taśm do digitalizacji i przekazania do Archiwum Państwowego,
- gromadzeniem informacji na temat dyżurów na stanowiskach realizatorskich, emisyjnych i dziennikarskich oraz wprowadzenie ich do systemu N.,
- prowadzeniem, w zastępstwie, bieżącej obsługi (...),
- wykonywaniem innych prac zleconych przez przełożonych.

**Dowód:**

- pismo z 18.12.12 r. w kopii akt osobowych,
- pismo z 09.01.13 r. w kopii akt osobowych,
- pismo z 08.03.13 r. w kopii akt osobowych,
- projekt porozumienia o zmianie warunków pracy i płacy obowiązującego od 1 kwietnia 2013 r. z załącznikiem w kopii akt osobowych,
- informacja o warunkach zatrudnienia z 24.04.13 r. w kopii akt osobowych,
- wypowiedzenie z 22.05.13 r. w kopii akt osobowych,
- zakres obowiązków w kopii akt osobowych,
- zeznania A. T. k. 73-73v,
- zeznania K. K. k. 77-77v,
- przesłuchanie powoda k. 77.

Powód poddał wypowiedzenie dokonane 13 grudnia 2012 r. kontroli sądowej domagając się przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy. Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 8.978,11 zł obejmującego okres od kwietnia do grudnia 2013 r.

Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie wyrokiem z 14 lipca 2014 r. w sprawie o sygn. IX P 1411/12 przywrócił powodowi poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądził na jego rzecz 8.833,84 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy obejmujące również prowizje za okres ostatnich trzech miesięcy poprzedzających wypowiedzenie. W pozostałym zakresie powództwo oddalił. Wyrok ten uzyskał status prawomocnego.

**Okoliczności bezsporne**

W dniu 28 sierpnia 2014 r. powód zgłosił pozwanej gotowość do podjęcia pracy na warunkach obowiązujących przed 1 kwietnia 2013 r. Warunki te zostały mu przywrócone z dniem 1 września 2014 r. Wkrótce potem powód odzyskał kontrahentów pozwanej w zakresie reklam.

Pozwana uregulowała też należności zasądzone wyrokiem w sprawie IX P 1411/12.

**Dowód:**

- pismo z 25.08.14 r. w kopii akt osobowych,

- wydruki wiadomości z 12-16.06.14 r. w kopii akt osobowych,

- przesłuchanie powoda k. 77.

W styczniu 2013 r. powód otrzymał 2.600 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego, 405,88 zł wynagrodzenia chorobowego, 1.022,31 zł tytułem prowizji i 17,68 zł dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia. W kolejnych miesiącach otrzymywał z tych tytułów odpowiednio:

- luty 2013 r. – 2.600 zł (wynagrodzenie), 846,48 zł (prowizja), 31,84 zł (dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia),

- marzec 2013 r. – 3.000 zł (wynagrodzenie), 1.467,03 zł (prowizja), 22,88 zł (dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia),

- kwiecień 2013 r. – 3.000 zł (wynagrodzenie), 1.388,75 zł (prowizja), 15,60 zł (dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia),

- maj 2013 r. – 3.000 zł (wynagrodzenie), 1.073,43 zł (prowizja), 19,76 zł (dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia),

- czerwiec 2013 r. – 3.000 zł (wynagrodzenie), 1.046,53 zł (prowizja), 20,80 zł (dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia),

- lipiec 2013 r. – 3.000 zł (wynagrodzenie), 1.310,74 zł (prowizja), 19,76 zł (dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia),

- sierpień 2013 r. – 3.000 zł (wynagrodzenie), 1.503,56 zł (prowizja), 14,56 zł (dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia),

- wrzesień 2013 r. – 3.000 zł (wynagrodzenie), 1.754,65 zł (prowizja), 14,56 zł (dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia),

- październik 2013 r. – 3.000 zł (wynagrodzenie), 1.061,75 zł (prowizja), 23,92 zł (dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia),

- listopad 2013 r. – 2.700 zł (wynagrodzenie), 302,85 zł (wynagrodzenie chorobowe), 1.191,40 zł (prowizja), 17,68 zł (dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia),

- grudzień 2013 r. – 2.700 zł (wynagrodzenie), 302,85 zł (wynagrodzenie chorobowe), 1.408,16 zł (prowizja), 17,68 zł (dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia).

Od kwietnia 2014 r. pozwana wypłacała powodowi dodatek wyrównujący jego wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 3.000 zł. Nie wypłacała mu natomiast różnicy w uposażeniu sprowadzającej się do utraconych prowizji.

Pismem z dnia 29 września 2014 r. powód wezwał pozwaną do zapłaty kwot po 1.240,20 zł tytułem wynagrodzenia za okres styczeń-sierpień 2014 r. wraz z odsetkami ustawowymi.

Pozwana wypłaciła powodowi za te okresy odpowiednio: 749,88 zł (styczeń 2014 r.), 807,21 zł (luty 2014 r.), 850,92 zł (marzec 2014 r.), 674,88 zł (kwiecień 2014 r.), 1.040,52 zł (maj 2014 r.), 916,94 zł (czerwiec 2014 r.), 1.002,48 zł (lipiec 2014 r.) i 728,53 zł (sierpień 2014 r.).

Przy wyliczaniu wynagrodzenia pozwana przyjęła, iż w w/w okresie powód nie przyczynił się do uzyskania dochodów ze sprzedaży czasu reklamowego, sponsoringu, emisji audycji promocyjnych, reklam w serwisie internetowym pozwanej.

Późniejszemu wezwaniu do zapłaty różnicy między kwotą 1.240,20 zł i należnościami wypłaconymi za poszczególne miesiące okresu od stycznia do sierpnia 2014 r. pozwana nie uczyniła zadość.

**Dowód:**

- kartoteki płacowe k. 21-23v,
- pismo z 29.09.14 k. 24,
- wyliczenie k. 26-27,
- pismo z 05.12.14 r. k. 28-29.

**Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny w sprawie w znacznej części pozostawał poza sporem i ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów oraz zeznania świadków i przesłuchanie powoda.

Podstawę żądania powoda stanowił przepis art. 47 k.p., wedle którego pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p., albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Poza sporem pozostawały okoliczności wadliwości wypowiedzenia zmieniającego z 13 grudnia 2012 r., podlegania przez powoda ochronie przewidzianej w art. 39 k.p., warunków płacy powoda w dacie tego wypowiedzenia i uzyskanych świadczeń z tytułu świadczenia pracy. Spór sprowadzał się do ustalenia wysokości świadczeń należnych powodowi w spornym okresie.

Strona powodowa stała na stanowisku, iż już sam fakt udzielenia ochrony prawnej w postępowaniu o sygn. IX P 1411/12 roszczeniu powoda o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, przesądzał o zasadności roszczenia za dalszy okres, w którym powód nie miał przywróconych warunków płacy.

Z kolei strona pozwana twierdziła, że w realiach niniejszej sprawy nie mają zastosowania przepisy uwzględnione przy rozpoznawaniu sprawy IX P 1411/12 a zawarte w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy oraz rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Jej zdaniem można było precyzyjnie określić wysokość wynagrodzenia, które powód otrzymałby, gdyby nie wypowiedziano mu warunków płacy.

Odnosząc się do twierdzeń strony powodowej należy wskazać, że Sąd nie był związany ustaleniami poczynionymi w sprawie IX 1411/12 w kwestii wynagrodzenia powoda za czas pozostawania bez pracy. Musiał w tym względzie poczynić własne ustalenia.

W odniesieniu do argumentacji strony pozwanej należy podkreślić, iż powód w sposób jednoznaczny określił okoliczności faktyczne dochodzonego roszczenia. Mianowicie, stanowić miało ono wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, a w tym konkretnym przypadku wynagrodzenie, którego został pozbawiony na skutek wypowiedzenia zmieniającego. Poza art. 47 k.p. nie istnieje inna podstawa prawna do domagania się wyrównania uszczerbku w wynagrodzeniu pracownika wynikającego z bezprawnego lub bezzasadnego wypowiedzenia umowy

o pracę lub warunków pracy i płacy. Norma art. 47 k.p. stanowi *lex specialis* wobec reżimu odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej zawartej w kodeksie cywilnym. Nie można było zatem ocenić zasadności zgłoszonego żądania w oparciu o przepisy kodeksu cywilnego.

W efekcie tego Sąd uznał, że wyliczenie wynagrodzenia powoda za czas, którym został pozbawiony wynagrodzenia sprzed wypowiedzenia, powinno opierać się na regulacji zawartej w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy.

Zgodnie z § 1 pkt 1 w/w rozporządzenia, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Te z kolei są zawarte w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Te zaś stanowi w § 6, że wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:

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

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu (§ 7). Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (§ 8 ust. 1). W przypadkach znacznego wahanía wysokości składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, składniki te mogą być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nie przekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (§ 8 ust. 2).

Powodowi wyrównano różnicę między kwotą 3.000 zł i wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym. Do tego pozwana wypłaciła powodowi wynagrodzenie prowizyjne związane z najmem pomieszczeń pozwanej. Pozostało zatem ustalić, czy należała mu się wypłata pozostałych składników uposażenia określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, mianowicie prowizji

z tytułu dochodów ze sprzedaży czasu reklamowego, sponsoringu, emisji audycji promocyjnych, reklam w serwisie internetowym pozwanej oraz dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia.

Analizując w/w świadczenia otrzymywane przez powoda w okresie trzech miesięcy poprzedzających wypowiedzenie zmieniające z grudnia 2012 r. należało przyjąć ich przeciętną wartość na poziomie 1.220,44 zł.

Pozwana nie zaspokoila ich, stąd należało zasądzić na rzecz powoda kwotę 3.150,24 zł, na którą składały się wynagrodzenia za:

- styczeń 2014 r. – 490,32 zł,
- luty 2014 r. – 432,99 zł,
- marzec 2014 r. – 389,28 zł,
- kwiecień 2014 r. – 565,32 zł,
- maj 2014 r. – 199,68 zł,
- czerwiec 2014 r. – 323,26 zł,
- lipiec 2014 r. – 237,72 zł,
- sierpień 2014 r. – 511,67 zł.

O odsetkach Sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie bowiem z art. 481 § 1 k.c. jeżeli 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. Jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania (art. 455 k.c.). Wynagrodzenie określone w art. 47 k.p. staje się wymagalne warunkowo z chwilą podjęcia pracy przez pracownika.

Powód zgłosił gotowość do pracy na przywróconych warunkach przed upływem sierpnia 2014 r. Dlatego odsetki od dochodzonych należności należało zasądzić od 1 września 2014 r.

W części sprzeciwu opatrzonej nagłówkiem „oddalenie powództwa” pozwana wskazała, że zachodzą podstawy do uznania zgłoszonego roszczenia za osądzone, a do tego winno być ono uznane za zawyżone. Nawet gdyby przyjąć, że powodowi przysługuje „wynagrodzenie za czas”, to do określenia jego wysokości konieczne jest niezależne ustalenie całkowitego wynagrodzenia przysługującego „powódce” za cały okres pozostawania bez pracy i uwzględnienia wysokości już faktycznie otrzymanej rekompensaty.

Z racji tego, że sprzeciw sporządził profesjonalny pełnomocnik, Sąd uznał, że przytoczone argumenty nie stanowią podstawy do uznania, iż pozwana zgłosiła zarzut powagi rzeczy osądzonej. Nie wnosila we wnioskach sprzeciwu o odrzucenie pozwu, a wzmiankę o osądzeniu żądania powoda o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy zawarła w części sprzeciwu opatrzonej nagłówkiem „oddalenie powództwa”.

Dodatkowo należy wskazać, iż w świetle regulacji kodeksu pracy nie ma obowiązku zgłaszania roszczenia określonego w art. 47 k.p. jednocześnie z odwołaniem od wypowiedzenia. W rezultacie tego może być ono zgłoszone w dowolnym terminie.

Ostatecznie Sąd w pkt I wyroku uwzględnił w całości roszczenie główne oraz roszczenie odsetkowe od dnia 1 września 2014 r. W pozostałym zakresie powództwo oddalił jako bezzasadne w pkt II wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w pkt III w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powód wygrał proces, stąd pozwana powinna zwrócić mu koszty procesu, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika ustalone na podstawie § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.000 zł, która stanowi jednomiesięczne wynagrodzenia powoda. Wyrazem tego jest rozstrzygnięcie zawarte w punkcie IV sentencji wyroku.

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie tymczasowo poniósł koszty opłaty od pozwu. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. – Sąd w pkt V wyroku obciążył pozwaną w/w kosztami sądowymi.

## ZARZĄDZENIE

1. (...).

2. (...).

3. (...).

.