UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym dnia 18 grudnia 2018 r. P. P. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...)2 spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na swoją rzecz:

- kwoty 346,99 złotych tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych za opóźnienie w zapłacie wynagrodzenia w okresie od lutego 2017 roku do czerwca 2018 roku wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu pozwanej,

- kwoty 18 465,70 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiące lipiec i sierpień 2018 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, od kwoty 9232,85 zł od dnia 11 sierpnia 2018 r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 9232,85 zł od dnia 11 września 2018 r. do dnia zapłaty,

- kwoty 4660 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Dodatkowo powód wniósł o przyznanie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska powód wskazał, że z pozwaną spółką łączyła go umowa o pracę od dnia 2 stycznia 2017 r. do dnia 20 sierpnia 2018 r. Wskazał, że był zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony umowy uzgodniły stałe miesięczne wynagrodzenie w wysokości 5 000 zł miesięcznie netto, płatne do dziesiątego dnia następnego miesiąca na rachunek bankowy powoda, mimo iż w pisemnej umowie widnieje kwota 3000 zł. Jednak, jak wskazał, jedynie pierwsze z należnych mu wynagrodzeń zostało zapłacone terminowo. Argumentował także, że pracodawca zalegał z zapłatą wynagrodzeń za miesiące lipiec i sierpień 2018 r. Z uwagi na powyższe zdecydował się rozwiązać umowę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Nadto, w okresie zatrudnienia powód nie wykorzystał przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w wymiarze 14 dni, wobec czego wniósł o zasądzenie ekwiwalentu za urlop zgodnie z art. 171 § 1 k.p.

Z uwagi na niezłożenie przez pozwaną odpowiedzi na pozew oraz niestawiennictwo na rozprawie w dniu 1 października 2019 r., mimo prawidłowego zawiadomienia, Sąd wydał wyrok zaoczny, przyjmując za prawdziwe twierdzenia powoda zawarte w pozwie.

W sprzeciwie od wyroku zaocznego strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, zażądała zwolnienia pozwanego z obowiązku ponoszenia kosztów sądowych oraz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, podnosząc, że stron nie łączyła umowa ustna dotycząca wysokości wynagrodzenia. Nadto argumentowała, że całość wynagrodzenia opierała się na zapisach umowy i została powodowi wypłacona za sporne okresy, w związku z czym powodowi nie przysługuje względem byłego pracodawcy żadna wierzytelność. Strona pozwana zakwestionowała również roszczenie w części żądania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W toku procesu, wobec zapłaty przez pozwaną kwoty 2850 zł wynagrodzenia należnego za lipiec 2018, powód cofnął pozew co do tej części wynagrodzenia, co skutkowało umorzeniem powództwa w tej części.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

P. P. od dnia 2 stycznia 2017 roku pozostawał z (...)2 spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w stosunku pracy. Uprzednio strony były związane umową o świadczeniu usług.

Zgodnie z treścią umowy o pracę, powód był zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w pełnym wymiarze czasu pracy na okres od 1 stycznia 2017 roku do dnia 30 września 2018 roku. W myśl postanowień punktu 4 umowy, wynagrodzenie zasadnicze P. P. wynosiło 3000 złotych brutto. Umowa obejmowała także ryczałt za nadgodziny, pracę nocną oraz dyżury.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę – k. 12, umowa o świadczenie usług – k. 171-179, przesłuchanie powoda – k. 269v.

W (...)2 spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. osobami odpowiedzialnymi za ustalanie stawek wynagrodzeń był M. G., prezes zarządu oraz Ł. B., dyspozytor kierowców. Zasadą było, że wynagrodzenie, które otrzymywali kierowcy różniło się w zależności od tego, jakie zestawy oni prowadzili. Prowadzenie pojazdów z naczepami, które miały większy udźwig bądź były specjalistycznie wyposażone, było lepiej wynagradzane.

W spółce (...)-2 panowała powszechna praktyka, zgodnie z którą, mimo zapisów umownych, należne wynagrodzenie było renegocjowane, bądź z Ł. B. bądź z M. G.. Ostateczna decyzja należała jednak do prezesa spółki. I tak, początkowo P. P. ustalił z pracodawcą, że jego zasadnicze wynagrodzenie będzie opiewało na kwotę 5000 złotych netto. Następnie strony umowy umówiły się, że wynagrodzenie od lipca 2017 roku będzie wynosiło 6500 złotych netto. Wynagrodzenie było wypłacane pracownikom spółki, w tym P. P., w dwóch albo trzech ratach, których wysokość w zależności od miesiąca była różna. Zlecone na rzecz pracowników przelewy tytułowano różnie, jednak ich suma zgadzała się z ustnymi uzgodnieniami stron co do wysokości wynagrodzenia. Z tego też względu, P. P. oraz inni kierowcy nie analizowali kwot poszczególnych przelewów.

Dowód: zeznania świadka J. B. – k. 268v. – 269, zeznania świadka M. K. – k. 269 – 269v., przesłuchanie powoda – k. 269v, potwierdzenia przelewów dokonywanych przez pozwaną na rzecz powoda – k. 14-53.

Należne P. P. wynagrodzenie za luty 2017 roku jak i każdy kolejny przepracowany w pozwanej spółce miesiąc było wpłacane z opóźnieniem. Powód otrzymał wynagrodzenie należne za:

- luty 2017 roku w dniu 20 marca 2017 r.

- marzec 2017 roku w dniu 27 kwietnia 2017 r.,

- kwiecień 2017 roku w dwóch ratach: pierwszą w dniu 22 maja 2017 r., drugą w dniu 23 maja 2017 r.

- maj 2017 roku w trzech ratach: pierwszą w dniu 20 czerwca 2017 r., drugą w dniu 21 czerwca 2017 r., trzecią zaś 27 czerwca 2017 r.

- czerwiec 2017 roku w dniu 25 lipca 2017 r.,

- lipiec 2017 roku w dniu 17 sierpnia 2017 r.,

- sierpień 2017 roku w dniu 26 września 2017 r.,

- wrzesień 2017 roku w dniu 17 października 2017 r.,

- październik 2017 roku w dniu 21 listopada 2017 r.,

- listopad 2017 roku w dniu 19 grudnia 2017 r.,

- grudzień 2017 roku w dniu 14 lutego 2018 r.,

- styczeń 2018 roku w dniu 9 marca 2018 roku.,

- luty 2018 roku w dwóch ratach: pierwszą w dniu 29 marca 2018 r., drugą w dniu 17 kwietnia 2018 r.,

- marzec 2018 roku w dniu 4 maja 2018 r.,

- kwiecień 2018 roku w dniu 29 maja 2018 r.,

- maj 2018 roku w dwóch ratach: pierwszą w dniu 26 czerwca 2018 r., drugą w dniu 27 czerwca 2018 r.,

- czerwiec 2018 roku w dniu 17 sierpnia 2018 r.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 269v., przesłuchanie w charakterze strony prezesa pozwanej – k. 287 v., potwierdzenia przelewów dokonywanych przez pozwaną na rzecz powoda – k. 14-53.

Zważywszy na powyższe okoliczności oraz fakt, że pozwana pozostawała w miesięcznej zwłoce z zapłatą wynagrodzenia z czerwiec i lipiec 2018 roku, P. P. rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z dniem 20 sierpnia 2018 r. Do dnia wytoczenia powództwa nie otrzymał także wynagrodzenia za pracę w sierpniu 2018 r.

Spółka (...)-2 nie wypłaciła P. P. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 14 dni (112 godzin).

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 56, świadectwo pracy – k. 58.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało niemal w całości na uwzględnienie.

Na materiał dowodowy w sprawie złożyły się dowody z przedłożonych przez strony dokumentów, zeznania świadków i przesłuchanie stron. Prawdziwość i rzetelność dokumentacji stanowiącej podstawę ustaleń nie była kwestionowana przez żadną ze stron, stąd stanowiła ona miarodajny materiał do przyjęcia ustaleń faktycznych w sprawie, w szczególności co do okoliczności opóźniania się przez pozwaną w wypłacie świadczeń pracowniczych w spornym okresie oraz ustnych ustaleń między stronami co do wysokości wynagrodzenia.

Zgodnie z treścią art. 85 k.p., wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Powyższa norma prawna znalazła również odzwierciedlenie w dokumencie otrzymanym przez powoda przy zawieraniu umowy o pracę, tytułowanym „informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia na podstawie art. 29§ 3 kodeksu pracy". Potwierdzono w nim, że wynagrodzenie za pracę wypłacane jest raz w miesiącu do dziesiątego dnia następnego miesiąca. W tej sytuacji, powód w sposób uprawniony oczekiwał, że za wykonaną pracę otrzyma wynagrodzenie w powyższej wskazanym terminie.

W niniejszej sprawie fakt, że pozwana spółka opóźniała się stale z wypłatą wynagrodzenia na rzecz pracowników, w tym powoda znajduje potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Wynagrodzenia wypłacała w ratach i ze znacznym opóźnieniem. Wynika to bezpośrednio z zeznań świadków J. B. oraz M. K., a także samego przesłuchania prezesa pozwanej M. G., który przyznał, że wypłacał pracownikom wynagrodzenie z opóźnieniem. W ocenie Sądu twierdzenia pracodawcy, który argumentował, że taki stan rzeczy powodowany był opóźnieniami w płatnościach kontrahentów pozwanej nie jest okolicznością usprawiedliwiającą niewypłacanie wynagrodzenia powodowi. Stan ten utrzymywał się ponad rok, pracodawca nie podjął żadnych działań mających na celu zabezpieczenie sytuacji ekonomicznej swoich pracowników. W niniejszej sprawie istniały zatem po stronie pracownika prawnie uzasadnione podstawy do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego jakim jest wynagradzanie pracownika.

Zgodnie z art. 300 kodeksu pracy w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego. W sytuacji gdy będący dłużnikiem z tytułu nieuregulowania płatności pracodawca opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, pracownik lub były pracownik będący wierzycielem, może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które pracodawca odpowiedzialności nie ponosi. W razie braku ustaleń co do wysokości odsetek w umowie o pracę pracownik uprawniony jest do dochodzenia odsetek ustawowych określonych w art. 481 § 1 k.c.

W rezultacie należało przyjąć, że P. P. przysługują odsetki za opóźnienie od nieterminowo płaconych wynagrodzeń w poszczególnych miesiącach spornego okresu. I tak, na wysokość należnych odsetek za opóźnienie składają się następujące kwoty:

- 9,59 zł za okres od 11.03.2017 r. do 20.03.2017 r. od kwoty 5000 zł,

- 16,30 zł za okres od 11.04.2017 r. do 27.04.2017 r. od kwoty 5000 zł,

- 4,22 zł za okres od 11.05.2017 r. do 22.05.2017 r. od kwoty 1832,61 zł,

- 7,90 zł za okres od 11.05.2017 r. do 23.05.2017 r. od kwoty 3167,39 zł,

- 2,74 zł za okres od 13.06.2017 r. do 20.06.2017 r. od kwoty 1785,25 zł,

- 1,24 zł za okres od 13.06.2017 r. do 21.06.2017 r. od kwoty 719,75 zł,

- 7,18 zł za okres od 13.06.2017 r. do 27.06.2017 r. od kwoty 2495 zł,

- 14,38 zł za okres od 11.07.2017 r. do 25.07.2017 r. od kwoty 5000 zł,

- 8,61 zł za okres od 11.08.2017 r. do 17.08.2017 r. od kwoty 6409,99 zł,

- 20,14 zł za okres od 11.09.2017 r. do 26.09.2017 r. od kwoty 7000 zł,

- 8,73 zł za okres od 11.10.2017 r. do 17.10.2017 r. od kwoty 6500 zł,

- 13,71 zł za okres od 11.11.2017 r. do 21.11.2017 r. od kwoty 6500 zł,

- 9,97 zł za okres od 12.12.2017 r. do 19.12.2017 r. od kwoty 6500 zł,

- 43,65 zł za okres od 11.01.2018 r. do 14.02.2018 r. od kwoty 6500 zł,

- 31,16 zł za okres od 13.02.2018 r. do 09.03.2018 r. od kwoty 6500 zł,

- 13,04 zł za okres od 13.03.2018 r. do 29.03.2018 r. od kwoty 4000 zł,

- 17,26 zł za okres od 13.03.2018 r. do 17.04.2018 r. od kwoty 2500 zł,

- 29,92 zł za okres od 11.04.2018 r. do 04.05.2018 r. od kwoty 6500 zł,

- 23,68 zł za okres od 11.05.2018 r. do 29.05.2018 r. od kwoty 6500 zł,

- 1,27 zł za okres od 12.06.2018 r. do 26.06.2018 r. od kwoty 440,65 zł,

- 18,59 zł za okres od 12.06.2018 r. do 27.06.2018 r. od kwoty 6059,35 zł,

- 43,73 zł za okres od 11.07.2018 r. do 17.08.2018 r. od kwoty 6000 zł.

Suma odsetek należnych powodowi wyniosła 346,99 zł i taką też kwotę Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda w punkcie drugim wyroku.

Pozostałe roszczenia powoda, który domagał zasądzenia na jego rzecz zaległego wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy również okazały się zasadne.

Żądanie zapłaty wynagrodzenia znajduje oparcie w treści art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z przepisu tego, jak i również z treści art. 84 k.p., wynika zasada odpłatności, stanowiąca podstawową zasadę prawa pracy. Oznacza ona, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie godziwe, odpowiadające m.in. rodzajowi wykonywanej pracy i posiadanym kwalifikacjom (art. 78 k.p.). Przede wszystkim zaś,

w myśl art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Wysokość należnego powodowi wynagrodzenia ustalono w oparciu o przedłożone potwierdzenia przelewów dokonanych przez pracodawcę na rzecz P. P., których prawdziwości i rzetelności żadna ze stron nie kwestionowała. Potwierdzają one bezpośrednio ustne ustalenia stron, na które powoływał się w toku procesu powód i na mocy których należne powodowi wynagrodzenie zasadnicze opiewało początkowo na kwotę 5000 a następnie 65000 złotych netto. Powoływany przez pozwaną podział należnych pracownikowi kwot na wynagrodzenie zasadnicze (wynikające z umowy o pracę) oraz delegację, diety czy premie, z uwagi na zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w szczególności zeznania świadków, wydaje się być fikcyjny. Pracodawca nie udowodnił powyższej tezy, nie przedstawił dowodów, przykładowo w postaci listy płac, z której wynikałoby, jakie sumy otrzymywał powód, w jakiej części stanowią one wynagrodzenie zasadnicze, a w jakiej ryczałty, delegacje czy premie. Mając wzgląd na to, że na konto bankowe powoda wpływały (z opóźnieniem) kwoty zgodne z twierdzeniami powoda, nadto poparte zeznaniami świadków, należało przyjąć powyższe ustalenia zgodnie z twierdzeniami strony powodowej.

Sąd przyjął, że wynagrodzenie powoda w lipcu i sierpniu 2018 r. wyniosło 9 232,85 zł brutto. Niespornym było, że powód otrzymał w toku niniejszego procesu na poczet wynagrodzenia kwotę 2 850 zł netto, która stanowiła 3 994,95 zł brutto. Kwotę tę Sąd odjął od żądanej tytułem wynagrodzenia za lipiec 2018 r. uznając, że należności publicznoprawne (zaliczki na podatek, składki ubezpieczenia społecznego) naliczane od wynagrodzenia winien uiścić pracodawca.

Strony pozostawały w sporze co do wynagrodzenia należnego za miesiące lipiec i sierpień 2018 roku. Pozwana jednak nie kwestionowała okoliczności braku wypłaty wynagrodzenia za ostatnie dwa miesiące pracy powoda, a jedynie jego wysokość. W toku procesu wypłaciła P. P. kwoty w wysokości 2250 złotych oraz 600 złotych tytułem wynagrodzenia za lipiec 2018 roku, co skutkowało umorzeniem powództwa w tej części.

Zważyć należy, że powód dokonując ustaleń z pracodawcą operował kwotami netto. Jednak zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego Izby Pracy i (...) z dnia 7 sierpnia 2001 r., sąd pracy, zasądzając wynagrodzenie za pracę, nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne. Pojęcie wynagrodzenia "brutto" w ogóle nie występuje w przepisach prawa pracy i ma raczej znaczenie potoczne. Prawo pracy posługuje się bowiem tylko pojęciem wynagrodzenia za pracę jako takiego. Potoczne znaczenie ma też pojęcie wynagrodzenia "netto", przez które należy rozumieć część wynagrodzenia za pracę wypłacaną pracownikowi, ale tylko wtedy, gdy pracodawca dokona stosownych odliczeń na podstawie innych przepisów prawa. Jeżeli pracodawca wynagrodzenia za pracę nie wypłaci, to w ogóle nie można mówić o jakimkolwiek odliczeniu, a więc tym samym także o wypłacie części wynagrodzenia (nazywanej wynagrodzeniem netto) (por. Uchwała Sądu Najwyższego Izby Pracy i (...) z dnia 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01, OSNP 2002/2/35). W rezultacie, Sąd orzekając o wynagrodzeniu powoda przyjął, że ostatnio przysługujące powodowi wynagrodzenie za wykonaną pracę należy powiększyć do kwoty brutto, to jest 9232,85 złotych.

Jak wskazywano, w toku procesu pracodawca uiścił na rzecz powoda 2850 złotych tytułem wynagrodzenia za lipiec 2018 r. Powyższa kwota brutto wynosiła 3994,96 zł i o tę wysokość należało pomniejszyć zasądzoną kwotę wynagrodzenia za lipiec 2018 r. (9232,85 zł – 3994,96 zł = 5237,89 zł).

Od zasądzonego w punkcie trzecim wyroku wynagrodzenia Sąd odjął również część wynagrodzenia należną za część miesiąca, w której powód już pracy nie świadczył. Należy odnotować, że P. P. przepracował w sierpniu 2018 r. jedynie dwadzieścia dni, po czym rozwiązał bez wypowiedzenia umowę z pracodawcą. Sąd naliczył wynagrodzenie za 20 dni spośród 31 dni sierpnia, w trakcie których strony łączyła umowa o pracę i powód miał obowiązek świadczyć pracę za wynagrodzeniem. W konsekwencji na rzecz powoda zasądzono kwotę 5956,67 zł (obliczoną w następujący sposób: 9232,85 zł : 31 x 20 = 5956,67 zł).

W konsekwencji w punkcie piątym wyroku Sąd oddalił powództwo co do kwoty żądania przekraczającej sumę 11 194,56 zł wskazując, że powód nieprawidłowo wyliczył część roszczenia, domagając się wynagrodzenia cały sierpień 2018 r.

W niniejszym procesie powód domagał się również kwoty 4 660 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 14 dni (112 h).

W myśl przepisu art. 171 § 1 k.p., w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Zgodnie z przedłożonym świadectwem pracy, P. P. nie wykorzystał w roku 2018 przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Jednocześnie podnosił, że pozwana nie wypłaciła mu należnego ekwiwalentu. Pracodawca zaś kwestionował to roszczenie wskazując, że powód nie przedstawił sposobu, w jaki wyliczył należny mu ekwiwalent. Jednak nie udowodnił on tezy przeciwnej do twierdzeń powoda, to jest ani że ekwiwalent został powodowi wypłacony ani też że jego wysokość powinna być inna od żądanej.

Kwota, której dochodził powód została zweryfikowana na podstawie 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.1997.2.14) w następujący sposób 9232,85 zł (wynagrodzenie zasadnicze) : 20,83 (współczynnik urlopowy w 2018 r.) = 443,25. 443,25 : 8h (wymiar czasu pracy) = 55,40 zł (stawka godzinowa). Po przemnożeniu powyższej stawki przez ilość godzin otrzymana wartość stanowi należny powodowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop (55,40 zł x 112 h = 6205 zł). W konsekwencji, Sąd zasądził na rzecz powoda dochodzoną przez niego kwotę, mając na uwadze, że jego żądania mieściły się w granicach dozwolonych prawem.

Stan faktyczny został oparty o dowody z przedłożonych przez strony dokumentów, w szczególności umowę o pracę, świadectwo pracy, akta osobowe powoda, potwierdzenia przelewów dokonywanych na rzecz powoda przez pozwaną. W poczet materiału dowodowego włączono również zeznania świadków J. B. oraz M. K. oraz dowód z przesłuchania powoda i prezesa zarządu pozwanej spółki. Zeznania świadków były klarowne, spójne, konsekwentne. Ponadto, korespondowały twierdzeniami powoda. Znajdowały odzwierciedlenie w treści zgromadzonych dokumentów. Twierdzenia powoda również odpowiadały przedstawionym przez niego dokumentom, w szczególności potwierdzeniom przelewów. Sąd nie znalazł podstaw aby odmówić im wartości dowodowej.

Sąd nie dał wiary zeznaniom M. G., przesłuchanego za stronę pozwaną w zakresie w jakim twierdził on, że pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze w wysokości wynikającej z umowy o pracę oraz dodatkowe w postaci delegacji czy ryczałtów. Mało prawdopodobnym jest, aby jako prezes zarządu pozwanej, nie miał on wiedzy na temat ustalanych z kierowcami warunków zatrudnienia.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto o treść art. 100 k.p.c., w myśl którego razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. W niniejszej sprawie powód reprezentowany był przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego. Strona pozwana powinna zwrócić powodowi kwotę 2 700 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Została ona ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych, obowiązującego na dzień wniesienia pozwu. Natomiast na koszty procesu pozwanej składała się kwota 587 zł z tytułu uiszczonej opłaty sądowej oraz kwota 2700 złotych zastępstwa procesowego podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie. Powód wygrał sprawę w 86%. Procent ten z sumy 2700 złotych to 2 322 złote. Zaś 14% z sumy kosztów należnych pozwanej to 460 zł. Różnica, którą zasądzono na korzyść powoda to 1862 zł, o czym orzeczono w punkcie szóstym wyroku.

O nieuiszczonych kosztach sądowych w zakresie uwzględnionej części powództwa orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w (...) kwotę 1010 zł stanowiącą 5% wartości przedmiotu sporu tytułem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych – opłaty stosunkowej od pozwu, której powódka – jako zwolniona z mocy

ustawy od kosztów sądowych – nie miała obowiązku uiścić. Sąd uznał przy tym, że pozwana z uwagi na to, że wygrała proces w 14% powinna pokryć jedynie cześć opłaty, to jest jej 86% .

Nadając wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie pierwszym Sąd orzekł na podstawie art. 477^2 § 1 k.p.c., zgodnie z którym, 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, które w przypadku powoda wynosiło 9232,85 zł.

Wobec konieczności dokonania ponownej analizy okoliczności faktycznych mających wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, w szczególności dokonania obliczeń należnych powodowi kwot z uwzględnieniem nowej sytuacji procesowej, Sąd w punkcie pierwszym niniejszego wyroku uchylił uprzednio wydany w dniu 1 października 2019 r. wyrok zaoczny w oparciu o treść art. 347 k.p.c.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

30 marca 2021 r.