

## UZASADNIENIE

Powódka (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. pozwem z 18 października 2019 r. wniosła o zasądzenie od pozwanego W. K. kwoty 2 920 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu oraz kosztami procesu. W uzasadnieniu wskazała, że pracownik bez istotnego powodu złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy są nieprawdziwe i zdaniem powódki są jedynie wyrazem jego subiektywnej oceny. Od ponad miesiąca poprzedzającego rozwiązanie umowy pozwany odmawiał wyjazdu w trasę, sugerując, że znalazł sobie inną pracę. Powódka powołała się przy tym na treść korespondencji elektronicznej. Z kolei zwrot kosztów dojazdu ze S. do L. wynika z treści umowy o pracę. Powódka nigdy nie zobowiązywała się do zwrotu kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania pracowników.

Nakazem zapłaty wydanym 27 listopada 2019 r. w postępowaniu upominawczym Sąd uwzględnił całość roszczenia.

W sprzeciwie pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podniósł, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę był zwrot kosztów dojazdu do bazy pracodawcy w L. w zaniżonej kwocie. Dojazd tam zajmował mu 8 godzin i przez to musiał ruszać w trasę samochodem ciężarowym bez odbycia stosownego odpoczynku przed wyjazdem. Natomiast inne formy dojazdu nie wchodziły w grę, ponieważ nie dawały możliwości zabrania ze sobą wszystkich rzeczy osobistych potrzebnych do odbycia podróży służbowej. Poza tym wskazał, że pracodawca nie zapewniał mu pracy i bez jego udziału wypełniał wnioski urlopowe lub rozpisywał mu urlop bezpłatny, na co on sam nie miał żadnego wpływu (sprzeciw k. 79-80).

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

W. K. był zatrudniony w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. od 20 stycznia 2017 r., na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, a następnie umowy zawartej na czas określony do 31 grudnia 2019 roku, na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w transporcie międzynarodowym, w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce pracy w umowie oznaczono województwo (...). Zgodnie z załącznikiem nr 5 do umowy o pracę pracodawca zwraca pracownikowi koszty dojazdu do bazy w L. w Niemczech w wysokości 300 zł. Pracodawca wypłacał tę kwotę za każdy przejazd, co W. K. kwotował.

Dowód: umowa o pracę z załącznikami – k. 12-21, 23-33, potwierdzenia wypłat za przejazdy – k. 46-66

Dnia 4 września 2019 r. W. K. przesłał pracodawcy skan pisma o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując: przedmiotowe traktowanie, lekceważenie i ignorowanie, brak możliwości zapewnienia środków transportu dojazdu do miejscowości L. z miejsca zamieszkania.

Pracodawca odpowiedział, że nie zgadza się z przyczynami rozwiązania umowy i wezwał pracownika do stawienia się w pracy.

Dowód: pismo W. K. z 4 września 2019 r. – k. 40, pismo pracodawcy z 6 września 2019 r. – k. 41

W. K. na ogół prowadził pojazd będąc w trasie przez cztery tygodnie, po czym miał tydzień wolnego. Okresy te były traktowane elastycznie, przy czym po zakończeniu cyklu jazdy dyspozytor Ł. G. umawiał się z W. K. na określony termin powrotu do jazdy.

30 lipca 2019 r. kończył się okres wolny i w związku z tym Ł. G. zapytał W. K. o jego gotowość do pracy, używając do tego celu komunikatora internetowego. Odpowiedź wskazała na brak gotowości. Kolejne pytanie dotyczyło planowanego powrotu do pracy. Pracownik wskazał na 7 września 2019 r.

10 sierpnia 2019 r. Ł. G. napisał na komunikatorze, że ruszyła praca i potrzebuje pozwanego w pracy jak najszybciej w bazie w L.. W. K. odpowiedział: „ogarnąłem robotę na miejscu na pewno do końca miesiąca. Zobaczą, jak to wychodzi kasowo”.

Kolejna wymiana zdań na komunikatorze nastąpiła 3 września 2019 r. Pozwany zapytany o powrót do pracy oświadczył, że nie ma takiej gotowości i zostaje w kraju. Następnie sprecyzował, że kończy swoją karierę w przewozach międzynarodowych. Ł. G. odpowiedział, że pracownika obowiązuje okres wypowiedzenia i na ten czas będzie miał zaplanowaną pracę. Pozwany odpisał: „Nic nie planuj dla mnie, bo ja postanowiłem”. Po dwóch dniach – 5 września 2019 r. – przesłał skan oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Dowód: zeznania świadka Ł. G. – k. 134-136, zapis z komunikatora internetowego – k. 34-39

Zawierając umowę o pracę W. K. z góry wiedział, że cykl jazdy zestawem ciężarowym będzie się zaczynał i kończył w bazie pracodawcy w L. w Niemczech. Początek trasy w S. występował wyjątkowo, np. w razie odbioru pojazdu z serwisu.

Dowód: zeznania świadka Ł. G. – k. 134-136, przesłuchanie pozwanego – k. 178-181 (traskrypcja – k. 188-209)

W każdą sobotę ze S. do L. jechał bus podstawiony przez pracodawcę. Poza tym było dostępne połączenie kolejowe. W. K. nie chciał korzystać z tych form przejazdu. Wolał dojechać własnym samochodem, do którego mógł zapakować więcej rzeczy osobistych.

Dowód: zeznania świadka Ł. G. – k. 134-136

Przez wskazane w treści rozwiązania umowy „lekceważenie i przedmiotowe traktowanie” W. K. rozumiał zasady dojazdu do bazy w L., do której z własnego miejsca zamieszkania w S. w województwie (...) miał 700 kilometrów. Gdy dojeżdżał do bazy, od razu wsiadał do ciężarówki i wyjeżdżał bez odbycia przerwy. Gdy zgłosił ten problem, to uzyskał reakcję w postaci zgody na wyjazd ciężarówką kolejnego dnia, to jest w niedzielę, po odbyciu noclegu w bazie.

Dowód: zeznania świadka Ł. G. – k. 134-136, przesłuchanie pozwanego – k. 178-181 (traskrypcja – k. 188-209), zapis rozmowy na komunikatorze internetowym – k. 45

Okres wolny pomiędzy cyklami jazdy był przez obie strony traktowany jak urlop wypoczynkowy albo urlop bezpłatny. W takim wypadku pracownik składał wniosek urlopowy albo wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego najpóźniej w chwili zakończenia wolnego i wyjazdu w nową trasę.

Nie zdarzyło się, aby W. K. korzystał z urlopu bez złożenia wniosku.

Dowód: zeznania świadka Ł. G. – k. 134-136, zeznania świadka R. S. złożone na piśmie – k. 245-247, przesłuchanie pozwanego – k. 178-181 (traskrypcja – k. 188-209)

Ekwiwalent za jeden miesiąc urlopu wypoczynkowego W. K. wynosi 2 920 zł.

Niesporne, a nadto wyliczenie – k. 68

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo, znajdujące podstawę prawną w art. 61<sup>1</sup> kodeksu pracy, okazało się w całości zasadne. Zgodnie z jego treścią w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup>, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepis ten ma stanowić sankcję dla pracownika i jednocześnie zabezpieczać pracodawcę przed bezpodstawnym, nie znajdującym odpowiedniego uzasadnienia, natychmiastowym rozwiązaniem umowy przez pracownika, które stanowiłoby nadużycie tego uprawnienia.

Przywołany przepis sankcjonuje wyłącznie brak uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP. Pracodawca nie może zatem domagać się zasądzenia odszkodowania za naruszenie przez pracownika przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, to jest z powodu niezachowania przez pracownika pisemnej formy oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę (art. 30 § 3 i art. 55 § 2 KP), niepodania w nim konkretnej przyczyny rozwiązania (art. 55 § 2 KP) czy też złożenia przedmiotowego oświadczenia z naruszeniem terminu (art. 52 § 2 w zw. z art. 55 § 2 zd. 2 KP) – tak m.in. Kodeks pracy. Komentarz, red. K. W., Legalis 2021. Odszkodowanie przysługuje pracodawcy tylko w razie niezasadnego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracownika.

Ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czy też jej braku, który warunkuje przyznanie odszkodowania pracodawcy, zasadza się zatem na wykładni przepisu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., zgodnie z którym pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Pozwany złożył oświadczenie w tym zakresie, wskazując dwie przyczyny. W rozpatrywanej sprawie, jak i w innych sprawach dotyczących zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, a dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie pracodawcy miało charakter ciężki. Przy czym należy podkreślić, że użyty przez ustawodawcę w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. zwrot „pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika” oznacza, że chodzi tu o naruszenie obowiązków wobec indywidualnie oznaczonej osoby, co uprawnia ją następnie do rozwiązania umowy w tym trybie, a nie wobec jakiegokolwiek innego pracownika.

Badając zasadność rozwiązania umowy o pracę nie mogły pozostać obojętne okoliczności towarzyszące złożeniu oświadczenia woli. Z zapisów korespondencji prowadzonej przez pozwanego z dyspozytorem Ł. G. poprzez komunikator internetowy wynika, że W. K. już w sierpniu 2019 roku znalazł sobie inne zatrudnienie. Pisał bowiem: „ogarnąłem robotę na miejscu. Zobaczą jak to wychodzi kasowo” oraz „Kończę karierę na międzynarodówce”. Z tego względu nie wykazywał już gotowości do pracy, a ostatecznie – wobec nacisków dyspozytora na powrót do pracy - postanowił rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, co w ocenie sądu miało służyć uniknięciu oczekiwania na upływ okresu wypowiedzenia i dać pozwanemu możliwość kontynuowania swojego nowego zatrudnienia. Pozwany postanowił potraktować uprawnienie z art. 55 § 1(1) k.p. w sposób instrumentalny.

Pracownik może rozwiązać umowę w tym trybie tylko w razie ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy. Jest to szczególna forma ustania stosunku pracy, z której strona może skorzystać po rozważnym ustaleniu, że ma ku temu przesłanki. Nie chodzi tu bowiem o jakiegokolwiek naruszenie obowiązków, ale ciężkie – zawinione w istotny sposób przez pracodawcę.

Jedną z dwóch przyczyn rozwiązania umowy o pracę był brak możliwości zapewnienia środków transportu do miejscowości L. w Niemczech. Pozwany – jak sam zeznał – już w chwili zatrudnienia u powódki wiedział, że każdorazowo będzie zaczynał i kończył cykl jazdy samochodem ciężarowej w bazie pracodawcy w tejże L.. Jednocześnie podpisał umowę o pracę, która zgodnie z załącznikiem nr 5 przewidywała kwotę 300 zł tytułem zwrotu kosztów dojazdu do L. i taką faktycznie naliczano pozwanemu. Pozwany twierdził, że to kwota zbyt niska, bo uwzględnia koszt dojazdu ze S. do L., a nie z miejsca jego zamieszkania. Jednocześnie świadek G. wiarygodnie zeznał, że pracodawca podstawiał każdą sobotę busa do L. oraz informował kierowców o możliwości podróży pociągiem. Pozwany jednak odrzucał te propozycje, ponieważ tylko własnym samochodem mógł przywieźć tyle rzeczy osobistych, ile potrzebował do odbycia całej podróży służbowej. Zatem twierdzenie o braku zapewnienia transportu było nieprawdziwe. Natomiast rezygnacja ze środków transportu proponowanych przez pracodawcę była już decyzją samego pozwanego. W ocenie sądu pozwany nie był uprawniony do żądania od pracodawcy zwrotu kosztów dojazdu z miejsca swojego zamieszkania do bazy w L..

Wbrew twierdzeniom powoda powszechnie obowiązujące przepisy nie dają podstawy prawnej do żądania zwrotu kosztów dojazdu pracownika z miejsca zamieszkania do miejsca jego pracy. Jedyną podstawą świadczenia wypłacanego W. K. był załącznik nr 5 do umowy o pracę

Podstawy roszczenia nie można upatrywać w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz. U. Nr 27, poz. 271), bowiem w myśl § 1 ust. 1 rozporządzenia dotyczy ono zwrotu kosztów używania przez pracownika w celach służbowych samochodu osobowego, lecz jedynie dojazd lokalnych. Natomiast zgodnie z § 1 ust. 2 rozporządzenia zwrot kosztów używania przez pracownika pojazdu do celów służbowych poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy pracownika, określają przepisy w sprawie szczegółowych zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej.

Dojazdy pozwanego z miejsca jego zamieszkania do bazy powódki w L. nie stanowiły jednak podróży służbowych. Otóż według art. 77(5) § 1 k.p. podróżą służbową jest wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy. W tym wypadku dojazdy powoda do L. nie stanowiły wykonywania zadania służbowego, a poza tym stałym miejscem pracy powoda był obszar Europy.

Z kolei zawarta w art. 2 punkt 7 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jedn.: (Dz.U. z 2019 r. poz. 1412) definicja podróży służbowej również wskazuje na wykonywanie, na polecenie pracodawcy: przewozu drogowego poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a (siedzibę pracodawcy, na rzecz którego kierowca wykonuje swoje obowiązki, oraz inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności filie, przedstawicielstwa i oddziały), lub wyjazdu poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a, w celu wykonania przewozu drogowego.

Dojazd z miejsca zamieszkania do stałego miejsca wykonywania pracy własnym samochodem nie stanowi wykonywania zadania służbowego, więc nie stanowi podróży służbowej. W stosunkach pracy z reguły nie uznaje się dojazdu do pracy ani za czas pracy (pozostawania w dyspozycji pracodawcy), ani za czas wykonywania zadania służbowego. Niemal każdy pracownik w polskim systemie prawa pracy, podejmując zatrudnienie w zakładzie pracy nie znajdującym się w miejscowości jego zamieszkania, musi liczyć się z tym, że będzie samodzielnie pokrywał koszty dojazdu, a pracodawca nie będzie zobowiązany do finansowania jego przejazdów. Nie można dojazdu do bazy w Niemczech traktować jak wyjazdu w celu wykonania przewozu drogowego, bowiem w tej regulacji chodzi o taki przejazd, który jest elementem stosunku pracy, np. wtedy, gdy pracownik dojeżdża ciągnikiem do określonego miejsca, by tam podpiąć naczepę i dopiero wówczas rozpocząć przewóz drogowy. Trudno uznać ze elementu stosunku pracy dojazdu do stałego miejsca pracy z miejsca zamieszkania. Nie bez znaczenia pozostaje tu fakt, że powód wyjeżdżając do L., nie miał obowiązku stawiania się w (...) biurze. Jechał do bazy wprost z miejsca zamieszkania.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2007 r. (I PK 232/06, OSNP 2008/7-8/95) trafnie orzeczono, że czas prowadzenia pojazdu przez kierowcę jest czasem pracy od momentu wyjazdu z miejsca stałego postoju. Z materiału dowodowego, w tym przede wszystkim z zeznań przesłuchanych świadków wykonujących obowiązki kierowców wynikało, że od samego początku zatrudnienia każdy kierowca pozwanego wiedział, że cykl jazdy samochodu ciężarowego każdorazowo rozpoczyna się w L., gdzie znajduje się stały postój ciężarówek.

Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r. (I PK 89/09), a także w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 1998 r., III ZP 20/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 619 oraz wyroku z dnia 29 listopada 2006 r., II UK 101/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 20) wskazano, że co do zasady, czas dojazdu pracownika do miejsca rozpoczęcia pracy (do miejsca wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy) nie jest czasem pracy, nawet wówczas, gdy pracownik świadczy pracę w ramach zadaniowego czasu pracy.

Zatem zapłata za dojazdy do stałego miejsca rozpoczynania pracy ma dla pracodawcy charakter fakultatywny. W tym wypadku strony umówiły się na kwotę 300 zł i taką pozwany faktycznie otrzymywał. Nie może być więc mowy o naruszeniu obowiązków pracodawcy w tym zakresie.

Druga z przyczyn wskazywała na „przedmiotowe traktowanie, lekceważenie i ignorowanie”. Są to zwroty ogólnikowe, które nie sposób odnieść do konkretnych uchybień. Pozwany podczas swojego przesłuchania sprecyzował, że rozumiał przez to „dojazd do firmy przez 700 kilometrów, a nieraz drugie 700 kilometrów pokonywało się od razu ciężarówką bez przerwy” (od 7 minuty 51 sekundy nagrania przesłuchania). Dopytany następnie, czy było coś jeszcze, odpowiedział przecząco. Już powyżej wskazano, że pracownik, który podejmuje pracę u odległego pracodawcy musi liczyć się z tym, że dojazd do pracy nie stanowi czasu pracy, ani podróży służbowej i nie podlega rekompensacie. Jeżeli pozwany uznał, że musi dojeżdżać do bazy w L. własnym samochodem osobowym, a nie proponowanym przez pracodawcę busem lub pociągiem, to winien tak zaplanować podróż, aby po przybyciu na miejsce odpocząć przed wyjazdem samochodem ciężarowym.

Niemniej z jego własnych zeznań wynika (począwszy od 8 minuty 51 sekundy), że zgłosił pracodawcy ten problem i w reakcji otrzymał zgodę na wyjazd w trasę w niedzielę, a więc po odbyciu noclegu na miejscu w bazie w L.. Pracodawca umożliwił odbycie odpoczynku i wyruszenie w trasę w odpowiednim stanie psychofizycznym. Trudno więc stwierdzić, aby w tym wypadku naruszył swój obowiązek, a tym bardziej, że naruszenie było ciężkie.

Niekonkretną i pojemną przyczynę rozwiązania umowy pozwany inaczej wyjaśniał w treści samego sprzeciwu od nakazu zapłaty. Decydujące znaczenie ma treść zeznań pozwanego, jednak nawet biorąc pod uwagę okoliczności wpisane do sprzeciwu – sąd także nie znalazł podstaw do stwierdzenia ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy, które zdaniem pozwanego miało polegać na „nie zapewnianiu mu pracy i wypełnianiu bez jego udziału wniosków urlopowych lub rozpisywaniu mu urlopu bezpłatnego”. W sytuacji, gdy pozwany prowadził pojazd w cyklach po 4 tygodnie, a następnie przez tydzień miał wolne – strony stosunku pracy musiały odpowiednio zakwalifikować ten tydzień. Mogły uznać to za wolne udzielone w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>2</sup> k.p.) albo w zamian za pracę w niedzielę lub święto (art. 151<sup>11</sup> k.p.), czy też za urlop wypoczynkowy. Miały też możliwość (na wniosek pracownika) wskazania na urlop bezpłatny w trybie art. 174 k.p. Istotne jest przy tym, że urlop wypoczynkowy (co do zasady) oraz urlop bezpłatny jest udzielany na wniosek pracownika. W trakcie swojego przesłuchania pozwany przyznał jednak (od 26 minuty 45 sekundy), że nie zdarzało się, aby korzystał z urlopu bez wypełnienia wniosku. Z zeznań świadka Ł. G. wynika, że złożenie takiego wniosku czasami mogło nastąpić po zakończeniu okresu wolnego, zamiast przed jego rozpoczęciem. W ocenie sądu tego typu przewinienie – polegające na nieco tylko spóźnionym udokumentowaniu urlopu – nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. i nie dawało pozwanemu podstawy do rozwiązania umowy w tym trybie.

Sąd nie uwzględnił ostatnich twierdzeń pozwanego, jakoby przyczyną rozwiązania umowy miał być stan techniczny pojazdu, czy nakaz jazdy bez użycia tachografu. Twierdzenia te – podniesione w ostatnim etapie procesu – nie tylko były spóźnione z punktu widzenia art. 480<sup>3</sup> § 2 k.p.c., ale także stanowiły próbę rozszerzenia przesłanek rozwiązania umowy o pracę, które z pewnością nie leżały w intencjach pozwanego w chwili składania tego oświadczenia, co wynika choćby z treści jego własnych zeznań.

W rezultacie uwzględniono powództwo w całości. Sąd stwierdził, że pracodawca nie naruszył w sposób ciężki swoich obowiązków. W takim przypadku pracownik nie jest uprawniony do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę, które stanowi dla każdego pracodawcy dużą niedogodność w organizacji pracy i zagrożenie dla jego interesów. Jeżeli pracownik nie jest zadowolony z warunków zatrudnienia, chce zmienić pracę, ale nie jest w stanie wykazać pracodawcy ciężkiego naruszenia jego obowiązków to służy mu wypowiedzenie – jako zwykły sposób ustania stosunku pracy. Rozwiązanie bez wypowiedzenia jest środkiem szczególnym, który musi być stosowany z rozmysłem i wyjątkowo.

Stosownie do art. 61<sup>1</sup> § 2 k.p. odszkodowanie przysługuje pracodawcy w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia – tu 1-miesięczny. Odszkodowanie wyliczane jest według zasad jak dla ekwiwalentu za urlop zgodnie

z § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 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 (Dz. U. Nr 62, poz. 289). Nie była sporna wysokość ekwiwalentu za 1 miesiąc urlopu pozwanego wynosząca 2 920 zł.

Ustawowe odsetki za opóźnienie zasądzono na podstawie art. 481 § 1 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 k.p. od dnia wniesienia pozwu – zgodnie z żądaniem powódki. Do wezwania do zapłaty, które w tym wypadku wskazuje na wymagalność roszczenia, doszło jeszcze przed tą datą.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparto na art. 98 § 1 i 2 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c. Wynika stąd obowiązek zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi procesowemu przez stronę przegrywającą proces. Na koszty procesu powódki złożyły się: 17 zł opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, 200 zł opłaty od pozwu oraz 675 zł kosztów zastępstwa procesowego, których wysokość wynika z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804). Łącznie to 892 zł.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...),

3. (...)

22.06.2022