

Sygn. akt VI P 798/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 września 2017 r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Beata Young
Protokolant:	sekr. sądowy Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 20 września 2017 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa R. Z.

przeciwko J. N.

o wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop, ekwiwalent za odzież roboczą

I. zasądza od pozwanego J. N. na rzecz powoda R. Z. następujące kwoty:

- 3.500 zł. (trzy tysiące pięćset złotych) brutto tytułem wynagrodzenia za okres od 19.06.2015r. do 30.09.2015r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01.10.2015r. do dnia zapłaty,

- 540 zł. (pięćset czterdzieści złotych) brutto tytułem ekwiwalentu za urlop wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01.10.2015r. do dnia zapłaty,

II. w zakresie żądania ekwiwalentu za odzież roboczą powództwo oddala,

III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 833 zł. (osiemset trzydzieści trzy złote) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 67 zł (sześćdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądy Rejonowego (...) w G.kwotę 202 zł (dwieście dwa złote) tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy,

VI. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.750 zł (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt złotych)

Sygn. akt VI P 798/16

UZASADNIENIE

Powód R. Z. pozwem z dnia 28 grudnia 2016 r. wniósł przeciwko J. N., (...) o zasądzenie na jego rzecz:

- 3 500 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę od dnia 1 października 2015 r.

do dnia zapłaty tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w okresie zatrudnienia, tj. od 19 czerwca 2015 r. do 30 września 2015 r.,

- 540 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę od dnia 1 października 2015 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop we wskazanym okresie zatrudnienia,

- 320 zł brutto z ustawowymi odsetkami za zwłokę od dnia 1 października 2015 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za ubranie robocze oraz za środki czystości niewydane w okresie zatrudnienia,

- zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz 17 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że w okresie od 19 czerwca 2015 r. do 30 września 2015 r. był zatrudniony u pozwanego i do dnia wniesienia pozwu nie otrzymał części należnego mu wynagrodzenia, tj. kwoty 3500 zł.

Ponadto, powód zaprzecza, by pozwany udzielił mu należnego urlopu wypoczynkowego w wysokości 9 dni. Co przy przyjęciu stawki dziennej w wysokości 60 zł powoduje, że powód żąda zapłaty 540 zł.

Natomiast żądanie zwrotu kwoty w wysokości 320 zł stanowi ekwiwalent za odzież ochronną oraz środki czystości, do których zapewnienia jak wskazuje powód, pozwany był zobowiązany.

Powód wzywał pozwanego do spełniania powyższych żądań. W konsekwencji przedstawione przez pozwanego wyczerpania, w ocenie powoda zostały wykonane jedynie na potrzeby pozwanego i nie są poparte żadnymi dokumentami księgowymi.

(pozew o zapłatę, k. 2-3)

Pozwany Przedsiębiorstwo (...) złożył odpowiedź na pozew, która została zwrócona z uwagi na brak oświadczenia o doręczeniu i niedoręczenie stronie przeciwnej / art. 132§ 1. kpc /. Złożona po raz drugi odpowiedź na pozew podlegała zwrotowi z uwagi na złożenie jej po terminie wyznaczonym przez sąd. / art. 207§ 7 k.p.c./

Sąd ustalił następujący stan faktyczny

Powód R. Z. był zatrudniony u pozwanego w Przedsiębiorstwie (...) J. N. w ramach umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy od dnia 19 czerwca 2015 r. do 30 września 2015 r.

W oparciu o umowę o pracę powód zobowiązał się do wykonywania prac konserwacyjno- malarskich na statkach budowanych w stoczni (...) we F., za wynagrodzeniem w wysokości 10, 5 Euro brutto za godzinę. Powód w spornym okresie faktycznie wykonywał pracę umówioną.

Bezpośrednim zwierzchnikiem, organizatorem i nadzorującym prace na budowie był właściciel Przedsiębiorstwa (...) J. N..

W dniu 28 02 2016r. pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy, z którego wynika, **iż ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 540 zł, przy przyjęciu stawki dziennej 60 zł. Z informacji zawartej w świadectwie pracy, ilość niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego wynosiła 9 dni.**

(**dowód:** umowa o pracę na czas wykonywania określonej pracy, k. 29;

świadectwo pracy, k. 6;)

Zgodnie z przedłożoną przez pozwanego listą płac R. Z. w 2015 r. miał do wypłaty wynagrodzenie, za miesiąc:

- 1) czerwiec kwoty w wysokości 856 zł netto , 1 000 zł brutto
- 2) lipiec kwoty w wysokości 1 498 zł netto , 1750 zł brutto
- 3) sierpień kwoty w wysokości 1 498 zł netto , 1750 zł brutto
- 4) wrzesień kwoty w wysokości 1 498 zł netto , 1750 zł brutto.

(**dowód:** listy płac, k. 20-23)

Wynagrodzenie za pracę powoda podlegało zajęciom komorniczym:

- 1) od sierpnia 2015 r. – alimenty bieżące 300 zł + opłata 30,90 zł, łącznie miesięcznie po 330, 90 zł płatne z góry do 15-tego każdego miesiąca;
- 2) od września 2015 r. – alimenty bieżące 150 zł + opłata 17,70 zł, łącznie miesięcznie po 167, 70 zł płatne z góry do 10-tego każdego miesiąca;
- 3) od września 2015 r. – alimenty bieżące 500 zł + opłata 40,75 zł, łącznie miesięcznie po 540, 75 zł płatne z góry do 10-tego każdego miesiąca.

(**dowód:** pisma Komornika Sądowego, k. 42-43, 46)

Wynagrodzenie płacone był przez pozwanego w euro albo w złotychkach .

Okoliczność niesporna k. 47

Sąd zważył co następuje

W ocenie Sądu powództwo w zakresie dwóch pierwszych zgłoszonych roszczeń zasługuje na uwzględnienie.

Sąd oparł się na złożonych przez strony dokumentach prywatnych w postaci odpisu świadectwa pracy powoda z 28 02 2016r., które strona pozwana wystawiła powodowi po zakończeniu zatrudnienia k. 6 , umowie o pracę k. 29 oraz złożonych przez pozwanego listach płac k. 20-23 , ewidencji czasu pracy k. 24-27, mogących stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie, nie znajdując podstaw do zdyskredytowania ich prawdziwości. Art. 245 kpc stanowi , iż dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

Sąd oparł się również na treści dokumentów urzędowych w postaci zajęć komorniczych k. 42, 43 , 45 wezwania k. 44 , dokumenty te korzystają z domniemania prawdziwości z mocy art. 244 kpc , który w § 1 stanowi , iż dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania, stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone.§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do dokumentów urzędowych sporządzonych przez podmioty, inne niż wymienione w § 1, w zakresie zleconych im przez ustawę zadań z dziedziny administracji publicznej.

Sąd nie oparł się natomiast na kopii umowy o dzieło datowanej na 19 06 2015r. k. 28 , albowiem jest ona zarówno sprzeczna z treścią zawartej umowy o pracę i wystawionym świadectwem pracy z 28 02 2016r. k. 6, powód zaprzeczył prawdziwości tej umowy , sąd nie wziął pod uwagę również złożonej przez pozwanego kopii świadectwa pracy wykonywanej na podstawie umowy o dzieło określonej jako **świadectwo pracy „ korekta”?** **K. 31** Strona pozwana na rozprawie w dniu 19 maja 2017r. potwierdziła zawarcie umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy , natomiast aktualnie uważa , nie zważając na wolę stron wyrażoną przy zawarciu umowy o pracę z dnia 19 czerwca 2015r. , że powód wykonywał umowę o dzieło , gdyż umowy nie zaakceptował ZUS, co nie ma żadnego

znaczenia dla oceny prawnej zawartej umowy o pracę z dnia 19 czerwca 2015r. , gdyż Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie był stroną umowy o pracę z dnia 19 06 2015r. i strona pozwana nie może aktualnie , po wykonaniu umowy jednostronnie podważyć ważności umowy o pracę wstecz, która została zawarta zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa polskiego, strony złożyły w tym przedmiocie zgodne oświadczenia woli , oraz została wykonana. k. 47.

Niespornym jest, że powód wykonywał pracę na rzecz pozwanego i umowa o pracę zawarta 19 czerwca 2015 r. na czas wykonywania określonej pracy, wbrew twierdzeniom pozwanego, była ważna w świetle obowiązujących wówczas przepisów. W ocenie Sądu pozwany mimo zakwestionowania żądań objętych sporem nie przedstawił żadnych dowodów, które skutecznie podważyłyby zasadność pozwu .

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności wskazać należy na treść zapisu art. 22 § 1 Kodeksu pracy, który zawiera definicję stosunku pracy jako podstawowego pojęcia w kodeksie pracy. Stosunek ten jest stosunkiem zobowiązaniowym prawa pracy zachodzącym między dwiema stronami, z których każda jest wobec drugiej uprawniona

i zarazem obowiązana do określonego świadczenia (pracownik - do wykonywania pracy, pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem). Jest to zatem stosunek prawny o charakterze dwustronnie zobowiązującym.

Stosunek pracy różni się od innych stosunków zobowiązaniowych (uregulowanych w prawie cywilnym) szczególnym przedmiotem wzajemnych praw i obowiązków. Jest nim praca, do której wykonywania pracownik się zobowiązuje, a pracodawca ma prawo do tego świadczenia.

Na treść stosunku pracy składają się wzajemne prawa i obowiązki stron określone w umowie o pracę na podstawie przepisów działu Kodeksu pracy lub przepisów szczególnych. Strony mogą ukształtować tę treść szerzej lub inaczej niż przewiduje Kodeks pracy, jednak w sposób nie mniej korzystny dla pracownika niż to czyni kodeks.

W momencie nawiązania stosunku pracy istotnym jego elementem jest określenie przedmiotu zobowiązania pracownika, a więc wykonywania pracy określonego rodzaju oraz wypłacenie przez pracodawcę ustalonego wynagrodzenia za pracę. Żadna ze stron stosunku pracy nie ma natomiast obowiązku składania oświadczenia w przedmiocie motywów, jakimi kierowała się, zawierając umowę o pracę (U. Jackowiak, glosa do wyroku SN z dnia 18 października 2005 r., II UK 43/05, OSP 2007, z. 6, poz. 74).

Art. 25. § 1 kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym w roku 2015 , w którym zawarta i wykonywana była umowa o pracę stron stanowi , iż umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony **lub na czas wykonania określonej pracy**. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

§ 2. Każda z umów, o których mowa w § 1, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy.

„Drugim rodzajem umowy terminowej jest umowa zawarta na czas wykonania określonej pracy. Celem tej umowy jest przede wszystkim wykonanie ściśle określonej pracy, co zbliża ją do cywilnoprawnej umowy o dzieło. Chodzi w niej jednak nie tyle o wskazanie pracy, która ma być wykonana, ile o oznaczenie czasu trwania kontraktu, z którym wiąże się nierozzerwalnie podporządkowanie pracownika, praca pod kierownictwem, ryzyko pracodawcy, osobiste świadczenie pracy i prawo do wynagrodzenia. Ponadto, biorąc pod uwagę fakt skooperowania większości stosunków pracy, omawiana umowa dotyczy przeważnie czasu trwania zadań, które ma do wykonania pracodawca. Jednakże umowa taka nie może przerzucać ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej na pracownika. Termin zakończenia stosunku pracy musi być pewny, nie zaś uzależniony od prosperity pracodawcy i liczby zamówień. Nie może zatem być to umowa na okres „dopóki mam zamówienia”. W tym też kontekście należy odczytywać wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2000 r. (I PKN 612/99, LexisNexis nr 352603, OSNAPiUS 2001, nr 19, poz. 584), w myśl którego przerwy w świadczeniu pracy spowodowane brakiem zamówień bądź niedostarczeniem

materiałów do ich wykonania nie wykluczają istnienia stosunku pracy. Umowa na czas wykonania określonej pracy znajduje zastosowanie z reguły przy wykonywaniu prac, które nasilają się w pewnych okresach (remonty, kampania cukrownicza, sporządzanie sprawozdań). Ostatnio może być coraz częściej zawierana z pracownikami wysoko kwalifikowanymi, np. przy restrukturyzacji, likwidacji, prywatyzacji osób prawnych. Umowa ta niesie jednak dla pracodawcy duże niebezpieczeństwo. W normalnych warunkach nie podlega ona bowiem rozwiązaniu za wypowiedzeniem. Gwarantuje tym samym pracownikowi pełną stabilizację. Jedyny wyjątek stanowi tu ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41⁽¹⁾§ 2). Tak jak przy umowie na czas określony, tak i przy tym kontrakcie stosunek pracy rozwiązuje się po nadejściu końcowego terminu trwania umowy. Także i ta umowa ulega jednak przedłużeniu, gdyby miała się rozwiązać po upływie trzeciego miesiąca ciąży pracownicy (art. 177 § 3).” Komentarz Małgorzaty Gersdorf

W świetle obowiązujących w spornym okresie przepisów prawa dopuszczających zawarcie umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, całkowicie niezrozumiałe jest stanowisko strony pozwanej kwestionujące zawarcie tej umowy już po jej wykonaniu, co nie może odnosić jakichkolwiek skutków prawnych w świetle obowiązujących w tamtym okresie przepisów prawa.

Skutkiem nowelizacji Kodeksu pracy, która weszła w życie w dniu 22 lutego 2016 r., była zmiana katalogu umów o pracę. Wykreślono, m.in. umowę na czas wykonywania określonej pracy. Jednakże w praktyce umowy tego typu nadal istnieją. Stały się podtypem umowy na czas określony. Sprawa niniejsza dotyczy natomiast okresu od 19 06 2015r. do 30 06 2015r., kiedy umowy takie uregulowane były przepisami kodeksu pracy.

Sąd w toku postępowania, ustalił w sposób nie budzący wątpliwości, iż powód wykonywał pracę na rzecz pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej 19 czerwca 2015 r. na czas wykonywania określonej pracy, wbrew twierdzeniom pozwanego wyrażonym dopiero po okresie obowiązywania umowy o pracę z dnia 19 06 2015r., umowa o pracę była ważna w świetle obowiązujących wówczas przepisów.

Następnie, pozwany mimo zakwestionowania żądań objętych sporem nie przedstawił żadnych dowodów, które skutecznie podważałyby zasadność dwóch pierwszych żądań pozwu.

Zgodnie z treścią art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Podnieść należy, iż brak wykazania własnego stanowiska w sprawie obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczenia stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontradiktoryjności, mając na uwadze treść art. 3 kpc i art. 232 kpc- w brzmieniu nadanym przez ustawę z dnia

1 marca 1996 roku o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej – Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U Nr 43, poz. 189) - to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

W myśl art. 207 § 3 kpc przewodniczący może także przed pierwszym posiedzeniem wyznaczonym na rozprawę zobowiązać strony do złożenia dalszych pism przygotowawczych, oznaczając porządek składania pism, termin, w którym należy je złożyć, i okoliczności, które mają być wyjaśnione. W toku sprawy złożenie pism przygotowawczych następuje tylko wtedy, gdy sąd tak postanowi, chyba że pismo obejmuje wyłącznie wniosek o przeprowadzenie dowodu. Sąd może wydać postanowienie na posiedzeniu niejawnym.

Stosownie do art. 207 § 6 kpc Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowanym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności.

Pozwany powyższemu obowiązkowi procesowemu nie zadośćczynił. W tym zakresie nie przedstawił on jakiegokolwiek wiarygodnego dowodu potwierdzającego wypłatę na rzecz powoda należności z tytułu wynagrodzenia (m. in.: brak listy wypłaconych wynagrodzeń, przelewów), jak również tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Pozwany reprezentowany przez radcę prawnego pomimo wyraźnego zobowiązania sądu na rozprawie w dniu 19 05 2017r. k. 47-48 nie przedłożył dokumentów potwierdzających rozliczenie roszczeń pozwu, nie tylko w terminie 2 tygodni, ale nie przedstawił ich aż do zamknięcia rozprawy w sprawie. Ciężar dowodu wypłaty świadczeń na rzecz powoda z umowy, która zgodnie z bezspornymi oświadczeniami stron została przez powoda wykonana / pozwany przedłożył również ewidencję czasu pracy powoda za sporny okres /, leży po stronie pozwanej.

Mając powyższe na uwadze uznać należało, iż strona pozwana roszczeń powoda skutecznie nie zakwestionowała.

Pozwany nie przedstawił jakichkolwiek dowodów potwierdzających wypłatę należności objętych zobowiązaniem, zobowiązany był przy tym do składania wszystkich wniosków dowodowych. Pozwany nie przedstawił również dowodów wpłat kwot, które miały być potrącane z wynagrodzenia powoda na konto komornika, ciężar dowodu w tym zakresie leży również na stronie pozwanej, zaś niefrasobliwość wypowiedzi pełnomocnika pozwanego, że może pozwany zapomniał albo zachorował k. 52 nie może zostać zaakceptowana w toku procesu, gdzie strony reprezentowane są przez fachowych pełnomocników, w celu przedłożenia odpowiednich dowodów z dokumentów wyznaczony został nawet kolejny termin rozprawy na dzień 20 09 2017r.

Art. 80 kodeksu pracy stanowi, iż wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Z uwagi na nieprzedłożenie przez pozwanego dowodów wypłaty wynagrodzeń i potrąceń z wynagrodzenia na rzecz komornika, należało powództwo w tym zakresie uwzględnić z mocy art. 80 kodeksu pracy wraz z odsetkami wynikającymi z treści art. 481 kodeksu cywilnego stosowanego z mocy art. 300 kodeksu pracy od dnia rozwiązania się umowy o pracę stron. Niesporne było, że wynagrodzenie płacone było i w złotych i w euro.

Zgodnie z treścią 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. Wskazać należy, że odsetki ustawowe stanowią rekompensatę uszczerbku majątkowego doznanego przez wierzyciela wskutek pozbawienia go możliwości czerpania korzyści z należnego mu świadczenia pieniężnego. Sąd zasądził od pozwanego odsetki ustawowe zgodnie z żądaniem pozwu, gdyż w tej dacie roszczenie, z jakim wystąpił powód było już wymagalne.

Kolejnym elementem rozważań prawnych jest kwestia dotycząca ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Art. 171. § 1 kodeksu pracy stanowi, że w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. § 3. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą. W świetle art. 171 Kodeksu pracy w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent

pieniężny. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r. z dniem rozwiązania stosunku pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop (sygn. akt I PKN 336/00, Lex nr 53538). Powód R. Z. przez cały okres zatrudnienia nie korzystał z urlopu wypoczynkowego. Strona pozwana sama wskazała w świadectwie pracy powoda k. 6, iż powodowi przysługuje za 9 dni urlopu 540 zł i taką kwotę powód wskazał w pozwie, a zatem uznać należy, iż na dzień rozwiązania stosunku pracy była ona pomiędzy stronami niesporna i potwierdzona treścią świadectwa pracy.

Zasady obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy reguluje, wydane na podstawie art. 173 Kodeksu pracy, rozporządzenie 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. z 1997 r., nr 2, poz. 14). Zgodnie z tym rozporządzeniem, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oblicza się dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15 – 17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, a następnie mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

Bezspornym w przedmiotowej sprawie jest, że powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w trakcie trwania umowy o pracę, co również nie zostało podważone przez pracodawcę Przedsiębiorstwo (...) J. N., albowiem kwota ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy zamieszczona została w świadectwie pracy, pozwany nie przedstawił dowodu wypłaty tej kwoty na rzecz powoda. Wobec powyższego Sąd przyjął, iż zgodnie z dyspozycją art. 171 § 1 Kodeksu pracy, pracownikowi przysługuje należy ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Powyższe skutkowało zasądzeniem na rzecz powoda ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy zgodnie z przyjętym w świadectwie pracy wyliczeniem wraz z odsetkami w myśl art. 481 k.c. w zw. z art. 300 Kodeksu pracy.

Z powyższych względów orzeczono jak w pkt I wyroku.

Stosownie do art. 237⁷ § 1 Kodeksu pracy pracodawca zobowiązany jest dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

- 1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
- 2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawca ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne, jak również przewidywane okresy ich użytkowania. Powinien przy tym pamiętać, że muszą one posiadać właściwości ochronne i użytkowe, co jest gwarancją rozsądnego okresu ich użytkowania, albowiem zniszczona odzież i obuwie robocze nie posiadają już właściwości ochronnych i użytkowych.

Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników za ich zgodą własnej odzieży i obuwia, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. W takim przypadku, stosownie do art. 237⁷ § 4 Kodeksu pracy pracownikom wypłaca się ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej aktualne ceny używanych przez nich przedmiotów. Z przepisu art. 237⁷ § 4 Kodeksu pracy nie wynika zobowiązanie do wypłaty ekwiwalentu z "góry". Praktykuje się niekiedy wypłatę z "dołu", co rzeczywiście ułatwia rozliczenia wówczas, gdy okres zatrudnienia był krótszy niż przedział czasu objęty ekwiwalentem.

Powód zarzucił pracodawcy, że ten nie wywiązał się z obowiązku zapewnienia odzieży roboczej. Zobowiązany do przedłożenia dokumentów potwierdzających zakup odzieży, oświadczył że były kupowane na hali, bez jakichkolwiek rachunków. W związku

z czym na tę okoliczność, nie przedłożył żadnych dowodów.

Na powódzie w sprawie niniejszej leżał ciężar uwodnienia, że poniósł wskazane w pozwie koszty na odzież roboczą. Powód jednak reprezentowany od początku przez fachowego pełnomocnika nie przedstawił takich dowodów, wobec czego powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu jako nieudowodnione.

Sąd, w pkt II wyroku, w zakresie żądania ekwiwalentu za odzież roboczą powództwo oddalił.

Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 100 kpc, zgodnie z zawartą w tym przepisie zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, z której wynika, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone (pkt III i IV wyroku). Sąd dokonał rozdziału kosztów w stosunku, w jakim każda ze stron proces wygrała.

W punkcie V wyroku orzeczono o kosztach sądowych.

Zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 ww. ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązkiem uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze fakt, iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd na mocy art. 113 ust. 1 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 202 zł tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy. O powyższym orzeczono w pkt V wyroku.

W pkt VI wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1 750 zł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., z którego wynika, że 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.