

Sygn. akt VI P 670/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 marca 2017 roku.

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

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Protokolant Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 2017 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko (...)w W.

o sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie za niewydanie w terminie świadectwa pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie, ekwiwalent pieniężny za urlop

1. nakazuje (...)w W. sprostować świadectwo pracy wydane J. K. poprzez wskazanie daty sporządzenia świadectwa pracy 7 października 2014 roku oraz w zakresie punktu 4 poprzez wpisanie, że pracownikowi nie wypłacono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,
2. zasądza od (...)w W. na rzecz J. K. kwotę 8.815,20 zł (osiem tysięcy osiemset piętnaście złotych dwadzieścia groszy) brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
3. zasądza od (...)w W. na rzecz J. K. kwotę 1.693,44 zł (jeden tysiąc sześćset dziewięćdziesiąt trzy złote czterdzieści cztery grosze) brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2014 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop,
4. oddala powództwo w pozostałej części,
5. zasądza od J. K. na rzecz (...)w W. kwotę 867 zł (osiemset sześćdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,
6. nakazuje pobrać od (...)w W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 525 zł (pięćset dwadzieścia pięć złotych) tytułem kosztów sądowych,
7. nadaje wyrokowi w punkcie 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.680 zł (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt złotych).

Sygn. akt VI P 670/14

UZASADNIENIE

J. K. pozwem z dnia 4 grudnia 2014 roku, skierowanym przeciwko (...)w W., wniósł o:

1. sprostowanie świadectwa pracy poprzez zaznaczenie, że zostało wydane dnia 7 października 2014 roku, w pkt. 4, że nie wypłacono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz w pkt. 9, że w okresie zatrudnienia przepracował 440 godzin nadliczbowych i nie otrzymał z tego tytułu wynagrodzenia,
2. zasądzenie kwoty 2.520,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2014 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy,
3. zasądzenie kwoty 9.473,40 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty i niedziele,
4. zasądzenie kwoty 3.260,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę oraz
5. zasądzenie kwoty 4.828,32 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2014 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu J. K. wskazał, że w dniu 21 sierpnia 2014 roku rozwiązał z pozwaną umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2014 roku. Świadectwo pracy zostało mu wydane dopiero w dniu 9 października 2014 roku. Wskazał, iż pracował przez 44 soboty i niedziele, tj. łącznie przez 440 godzin nadliczbowych. Praca w soboty i niedziele obejmowała konieczność obsługiwanie przez powoda budynku kampusu w dniach zjazdów na studiach zaocznych i podyplomowych, imprez okolicznościowych, dni otwartych, a w grudniu 2013 roku przeprowadzki i urządzania nowego kampusu. Pozostali pracownicy pozwanego przekraczający tygodniowe normy czasu pracy w miarę możliwości odbierali dni wolne za pracę świadczoną w soboty i niedziele. Nie dotyczyło to powoda, ponieważ nie miał go kto zastąpić. Powód miał otrzymać możliwość odebrania dni wolnych w okresie wakacyjnym wraz z urlopem wypoczynkowym, jednak w wyniku rozwiązania umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2014 roku, powód nie miał już możliwości odebrania dni wolnych. Pracodawca z kolei nie wypłacił mu wynagrodzenia za pracę w tych nadgodzinach. Powód dodał, że nie zostało mu również wypłacone wynagrodzenie za pracę za miesiąc lipiec 2014 roku i sierpień 2014 roku, ani ekwiwalent za 21 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Powód podniósł, że złożył wniosek o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy, jednak wniosek ten nie został uwzględniony. W związku z brakiem świadectwa pracy powód miał utracić możliwość zatrudnienia w (...)w K., nie mógł się on także zarejestrować w Powiatowym Urzędzie Pracy w W..

(pozew – k. 1 – 13)

(...)w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że niemal od początku istnienia uczelni i powołania P. M. na funkcję Kanclerza Uczelni, P. S. powierzył mu prowadzenie spraw uczelni, w tym zwłaszcza w zakresie gospodarki finansowej. W tym celu założyciel uczelni przyjął statut, powierzając na jego mocy Kanclerzowi wiele praw i obowiązków. W uzupełnieniu powyższych kompetencji P. S. udzielił P. M. szerokich pełnomocnictw do prowadzenia niemal wszystkich spraw uczelni. P. M. niemal samodzielnie decydował o rodzaju i zakresie zawieranych umów oraz ich warunkach, zwłaszcza finansowych. Jednak P. M. nigdy nie dysponował żadnymi pełnomocnictwami od Rektora w znaczeniu art. 3⁽¹⁾ KP. Kanclerz, mając na względzie wyłącznie interes ekonomiczny podmiotów z nim powiązanych, zawarł różne umowy z pokrzywdzeniem interesów uczelni, narażając uczelnię na szkodę majątkową. J. K. był zaufaną osobą P. M.. W związku z powyższym, w aspekcie okoliczności, gdy większość dowodów przedstawionych przez powoda opiera się na oświadczeniach P. M., pozwana zakwestionowała przedstawione przez powoda dowody. Odnosząc się do żądania zapłaty odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy w terminie wskazała, iż umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron, kiedy kanclerzem (...) był P. M., zaś obsługę kadrowo – płacową pełniła (...) w K.. Podmiotem bezpośrednio odpowiedzialnym za niewydanie powodowi świadectwa pracy w terminie

jest (...)w K.. W zakresie roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych pozwana podniosła, iż przejmując dokumentację kadrową nie znalazła w niej żadnych dowodów wskazujących na wykonywanie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwana nie uznała także co do zasady i wysokości zasadności roszczenia w zakresie żądania zapłaty zaległego wynagrodzenia za pracę. Także zasadność pozostałych roszczeń powoda została zakwestionowana przez stronę pozwaną.

(odpowiedź na pozew – k. 52 - 60)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. K. był zatrudniony w pozwanej (...)w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 5 grudnia 2013 roku do dnia 4 marca 2014 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 5 marca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku. Wynagrodzenie powoda za okres od 5 grudnia 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku wynosiło 1.600,00 zł brutto.

Aneksem z dnia 1 stycznia 2014 roku wynagrodzenie powoda zostało zwiększone do kwoty 1.680,00 zł brutto. Wynagrodzenie powoda wskazane na umowie z dnia 5 marca 2014 roku wynosiło 1.680,00 zł brutto miesięcznie. Powód zajmował stanowisko kierownika technicznego.

(dowód: umowa o pracę z dnia 5.12.2013 roku, umowa o pracę z dnia 5.03.2014 roku – obie k. 43, aneks z dnia 1 stycznia 2014 roku – k. 43)

Powód wniósł pismem z dnia 21 sierpnia 2014 roku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 sierpnia 2014 roku. Pracodawca przychylił się do tej prośby i stosunek pracy ustał z dniem 31 sierpnia 2014 roku.

(dowód: kserokopia podania z dnia 21.08.2014 roku – k. 95, świadectwo pracy – k. 43)

Zgodnie z § 12 ust. 2 statutu pozwanej (...)w W., organami jednoosobowymi tej uczelni są rektor i kanclerz. Rektor kieruje działalnością uczelni i reprezentuje ją na zewnątrz, a także jest przełożonym pracowników, studentów i doktorantów uczelni (§ 18 ust. 5 statutu).

Z kolei do kompetencji kanclerza należy m.in. kierowanie administracją, finansami i gospodarką uczelni, a także zatrudnianie pracowników uczelni niebędących nauczycielami akademickimi, czy podejmowanie decyzji we wszystkich sprawach niezastrzeżonych do kompetencji innych organów uczelni (§ 19 ust. 5 statutu). Jednocześnie statut zastrzegł, że decyzje finansowe kanclerza, w których rozporządza on mieniem uczelni o wartości powyżej 15.000,00 zł, podlegają zatwierdzeniu przez założyciela (§ 19 ust.6 statutu).

Statut w swym § 29 wskazuje również, że pracownicy uczelni niebędący nauczycielami akademickimi są zatrudniani na podstawie umowy o pracę, którą zawiera z nimi kanclerz uczelni.

(dowód: statut uczelni (...)w W. – k. 63 – 82)

Kanclerzem pozwanej (...)w W. był w okresie od stycznia 2012 roku do września 2014 roku P. M.. To on podpisywał w imieniu uczelni obie umowy o pracę powoda, on również podpisał aneks do umowy o pracę datowany na dzień 1 lipca 2014 roku, w którym to aneksie ustalił on powodowi wyższe wynagrodzenie w kwocie 3.310,00 zł brutto miesięcznie.

(dowód: umowy o pracę powoda – k. 43, kserokopia aneksu z dnia 1.07.2014 roku – k. 96)

Przelewem z dnia 8 sierpnia 2014 roku została powodowi wypłacona kwota 1.237,20 zł netto tytułem: „wynagrodzenie za (...)”. Z kolei przelewem z dnia 11 września 2014 roku została mu wypłacona kwota 1.237,20 zł netto tytułem: „wynagrodzenie za (...)”.

(dowód: potwierdzenia przelewów – k. 38 – 39)

Powód dnia 9 października 2014 roku otrzymał od pozwanej świadectwo pracy, nadane na pocztę dnia 7 października 2014 roku, w którym wskazano jako jego datę wystawienia dzień 31 sierpnia 2014 roku. W pkt. 4 tego świadectwa wskazano, że powodowi przysługiwał w roku 2013 urlop w wymiarze 3 dni, zaś w roku 2014 – w wymiarze 18 dni oraz, że powód otrzymał ekwiwalent pieniężny za urlop za 21 dni, tj. 168 godzin. W pkt. 4 ppkt. 9 nie wpisano żadnej treści.

Powód pismem z dnia 10 października 2014 roku wniósł o sprostowanie świadectwa pracy wskazując, że w pkt. 4 zawarto nieprawdziwe dane co do wypłacenia mu ekwiwalentu, który nie został wypłacony. Powód wskazał również, że chce podania w pkt. 9, że przysługuje mu łącznie 450 nadgodzin z tytułu pracy w soboty i niedziele. Wniósł również o skorygowanie daty wystawienia świadectwa pracy na dzień 7 października 2014 roku, czyli na dzień wysłania pocztą tego świadectwa.

(dowód: świadectwo pracy z dnia 31.08.2014 roku – k. 43, wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 43)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków K. D., A. R., K. B., M. J. i L. R., a także na podstawie dokumentów złożonych do akt przedmiotowej sprawy – z wyjątkami omówionymi poniżej – oraz na podstawie oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych i sporządzonych w sprawie opinii.

Zeznania przesłuchanych w sprawie w/w świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, dając im wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów. W szczególności wiarygodne okazały się zeznania K. D. co do daty sporządzenia świadectwa pracy oraz A. R., K. B. i M. J. co do pracy powoda i godzin nadliczbowych.

Sąd nie dał wiary dowodom z dokumentów podania z dnia 1 września 2014 roku oraz odpowiedzi z dnia 10 września 2014 roku (k. 20 – 21) w zakresie, w jakim dokumenty te wskazują, że powodowi faktycznie odmówiono zatrudnienia w (...)w K. ze względu na niedostarczenie przez niego świadectwa pracy. Sąd na podstawie całokształtu materiału dowodowego uznał, iż nie jest wiarygodne powoływanie się na taką przyczynę braku nawiązania stosunku pracy z powodem. Sąd miał bowiem na uwadze, że rektor (...)w K. to P. M., a więc ta sama osoba, która przez cały okres zatrudnienia powoda w pozwanej była kanclerzem pozwanej (...). Tym samym P. M. miał doskonałą wiedzę co do okresu zatrudnienia powoda i jego warunków pracy, mógł więc poczekać na wydanie świadectwa pracy powodowi; brak tego świadectwa nie mógł stanowić w ocenie Sądu rzeczywistej przyczyny odmowy zatrudnienia powoda. Ponadto (...)w K. prowadziła obsługę kadrową pozwanej aż do dnia 4 września 2014 roku. Na dzień 1 września 2014 roku, a więc na dzień złożenia podania przez powoda, miała ona doskonałą możliwość prześledzenia jego zatrudnienia. Zdaniem Sądu dokumenty z k. 20 – 21 nie przedstawiają rzeczywistego stanu faktycznego i zostały wytworzone jedynie na potrzeby niniejszego postępowania i uzyskania odszkodowania z tytułu niewydania świadectwa pracy w terminie.

Sąd nie uznał za wiarygodną kserokopii aneksu do umowy o pracę z dnia 1 lipca 2014 roku, zwiększającego wynagrodzenie powoda za pracę. W cenie Sądu z całego materiału dowodowego wynika, że nie doszło do zwiększenia obowiązków powoda po dniu 1 lipca 2014 roku, które mogłyby uzasadniać tak znaczne zwiększenie jego zarobków. Ponadto aneks ten został podpisany przez P. M. – kanclerza pozwanej uczelni, który jednocześnie był rektorem (...)w K.. (...)w K. z kolei zajmowała się sprawami kadrowymi i rozliczaniem wynagrodzeń pracowników pozwanej uczelni i zdecydowała o wypłacie na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę za lipiec 2014 roku w kwocie 1.237,20 zł netto (1.680,00 zł brutto). W ocenie Sądu, gdyby faktycznie aneks zwiększający wynagrodzenie powoda został podpisany dnia 1 lipca 2014 roku, to wówczas niewątpliwie P. M. przedstawiłby w uczelni, której był rektorem, stosowny dokument tego aneksu, aby wypłacić powodowi wyższe wynagrodzenie. Jednocześnie w tytule przelewu z dnia 8 sierpnia 2014 roku brak jest wskazania, iż jest to jedynie część wynagrodzenia powoda. Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż w rzeczywistości aneks z dnia 1 lipca 2014 roku nie został podpisany rzeczywiście dnia 1 lipca 2014 roku i nie zaczął obowiązywać w trakcie trwania stosunku pracy powoda, a jedynie jest dokumentem wytworzonym na potrzeby niniejszego postępowania. Znajduje to również potwierdzenie w odmowie przedstawienia przez powoda do akt sprawy oryginału tego aneksu. Natomiast widniejąca w aktach sprawy kserokopia nie mogła

– tak jak oryginał – być skonfrontowana pod względem czasu sporządzenia tego aneksu, tak ja to wskazała biegła z zakresu pisma ręcznego. W ocenie Sądu nie są wiarygodne tłumaczenia strony powodowej dotyczące braku oryginału dokumentu aneksu, powód bowiem jednocześnie dysponował oryginałami pozostałych dokumentów związanych z jego stosunkiem pracy, w tym poprzedniego aneksu z dnia 1 stycznia 2014 roku (k. 43 akt sprawy); brakuje mu tylko tego jednego, istotnego przecież dla dokonania ustaleń faktycznych w niniejsze sprawie, dowodu.

Z uwagi na powyższe kwestie, Sąd zeznaniom P. M. nie dał wiary w zakresie w jakim wskazywał na okoliczności dotyczące odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy oraz wynagrodzenia za pracę w lipcu i sierpniu 2014 roku. W konsekwencji także zeznania J. K. nie okazały się wiarygodne w tym zakresie dotyczącym odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy oraz wynagrodzenia za pracę w lipcu i sierpniu 2014 roku.

Z kolei zeznania powoda w zakresie roszczeń o sprostowanie świadectwa pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy znalazły oparcie w pozostałym, uznanym za wiarygodny, materiale dowodowym.

Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu pisma ręcznego na okoliczność, czy odręczna adnotacja dokonana przez P. M. na piśmie z dnia 1.09 2014r. i jego podpis na piśmie z dnia 10.09.2014r. zostały złożone w dacie w pismach tych oznaczonych (k. 53) oraz czy podpisy J. K. oraz P. M. - widniejące na aneksie do umowy o pracę datowanej na dzień 1.07.2014r. - zostały złożone w dniu 1.07.2014r.

Zdaniem Sądu, z uwagi na powyższe okoliczności, przedłożona opinia biegłej sądowej E. K. jest jasna oraz rzeczowa. Stanowiła wartościowy materiał dowodowy, na którym Sąd opierał się przy wydawaniu orzeczenia w niniejszej sprawie.

Sąd również dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu spraw kadrowych na okoliczności wskazane w punkcie 4 odpowiedzi na pozew z karty 53 akt sprawy.

Także opinia biegłego sądowego T. W. jest dla Sądu wiarygodna i rzetelna i na jej podstawie Sąd dokonał w/w ustaleń faktycznych w sprawie.

Pełnomocnik strony pozwanej wniósł dodatkowo o zwrócenie się do Naczelnika Urzędu Skarbowego W. M. w W. celem udzielenia przez naczelnika odpowiedzi na pytanie, czy deklaracja podatkowa złożona przez J. K. w części dotyczącej osiągniętego przez niego dochodu w 2014r. odpowiada kwocie podanej w Pit 11 wyliczonej przez (...)w W., czy podatnik J. K. dokonywał korekty kwoty wskazanej na swoim rozliczeniu za rok 2014 lub na Pit 11 złożonym przez (...)w W. i czy podatnik J. K. był wzywany do dokonania korekty deklaracji podatkowej złożonej przez niego za rok 2014, jak również do nadesłania kserokopii rozliczenia podatkowego za rok 2014. Wniosek strony pozwanej z karty 365 verte pozostawał w ocenie Sądu bez znaczenia dla niniejszej sprawy i został oddalony (k. 447).

Poza powyższym, strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są następujące roszczenia powoda o:

1. sprostowanie świadectwa pracy,
2. odszkodowanie za niewydanie w terminie świadectwa pracy,
3. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
4. wynagrodzenie za pracę w lipcu i sierpniu 2014 roku oraz
5. ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

1.

W pierwszej kolejności Sąd zajął się roszczeniem powoda o sprostowanie świadectwa pracy. Zgodnie z art. 97 § 2¹ KP pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W niniejszej sprawie powód otrzymał świadectwo pracy od pozwanej dnia 9 października 2014 roku, zaś wniosek o jego sprostowanie wniósł on dnia 10 października 2014 roku, a więc mieszcząc się w terminie wskazanym w art. 97 § 2¹ KP.

Powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy w trzech konkretnych punktach, a mianowicie:

- poprzez zaznaczenie, że świadectwo to zostało sporządzone 7 października 2014 roku, a nie dnia 31 sierpnia 2014 roku,
- poprzez wskazanie w jego pkt. 4, że nie wypłacono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz
- poprzez wskazanie w jego pkt. 9, że w okresie zatrudnienia powód przepracował 440 godzin nadliczbowych i nie otrzymał z tego tytułu wynagrodzenia.

Odnosnie daty sporządzenia świadectwa pracy Sąd miał na uwadze, że faktycznie świadectwo to nie mogło zostać sporządzone dnia 31 sierpnia 2014 roku. Z ustaleń faktycznych wynika, że wszelkie dokumenty kadrowe, konieczne do sporządzenia takiego świadectwa pracy, zostały przekazane pozwanej dopiero dnia 4 września 2014 roku. Ponadto z zeznań świadka K. D. (k. 193 – 194) wynika, że świadectwo pracy zostało wysłane tego samego dnia, w którym zostało podpisane. Oczywistym jest, że o sporządzeniu pełnego świadectwa pracy można mówić dopiero w momencie jego podpisania, zaś z koperty przedstawionej przez powoda na k. 43 akt sprawy wynika, że świadectwo zostało powodowi wysłane dnia 7 października 2014 roku. Tym samym uznać należy, że faktycznie datą sporządzenia tego świadectwa pracy jest dzień 7 października 2014 roku, a nie 31 sierpnia 2014 roku. Wobec powyższego wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie jest zasadny.

Przechodząc do drugiego wniosku dotyczącego sprostowania świadectwa pracy warto zauważyć, że koniecznymi dla jego rozpoznania są ustalenia dotyczące przysługującego powodowi urlopu, kwestii wykorzystania tego urlopu oraz kwestii wypłacenia powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Z ustaleń Sądu wynika, że ilość dni urlopu przysługujących powodowi to łącznie 21 dni – 3 dni za rok 2013 i 18 dni za rok 2014. Taka ilość urlopu została wskazana w treści świadectwa pracy, jako urlop niewykorzystany, taką też ilość wskazywał powód w pozwie (k. 11 akt sprawy). Z zeznań świadków wezwanych na rozprawę w niniejszej sprawie nie wynika również, aby powód jakkolwiek ilość urlopu wykorzystał. Brak również jakiegokolwiek dokumentacji urlopowej, która by za tym przemawiała, stąd też należy uznać, iż powód nie wykorzystał w ogóle pracując u pozwanej 21 dni przysługującego mu urlopu. Pozwana w toku postępowania nie przedstawiła również jakiegokolwiek potwierdzenia wypłacenia powodowi ekwiwalentu za przedmiotowy urlop (przelewu, czy rachunku podpisanego przez powoda). Tym samym uznać należy, że taki ekwiwalent nie został powodowi wypłacony, co oznacza, że również powództwo w zakresie sprostowania pkt. 4 świadectwa pracy poprzez wpisanie, że nie wypłacono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jest zasadne.

Odnosnie sprostowania świadectwa pracy w jego pkt. 9 poprzez wpisanie, że w okresie zatrudnienia przepracował 440 godzin nadliczbowych i nie otrzymał z tego tytułu wynagrodzenia Sąd przede wszystkim zauważył, że w treści doręczonego powodowi świadectwa pracy (k. 43 akt sprawy) brak jest pkt. 9. Jest jedynie pkt. 9, w ramach pkt. 4 tego świadectwa. Z kolei z treści rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy z dnia 30 grudnia 2016 roku (Dz. U. z 2016 roku, poz. 2292) oraz z treści załącznika do tego rozporządzenia wynika, że świadectwo pracy ma 6 punktów. Również poprzednie rozporządzenie dotyczące zasad sporządzania świadectwa pracy wskazywało, że świadectwo to powinno mieć 6 punktów. Wobec powyższego Sąd uznał, iż powodowi w rzeczywistości chodziło o sprostowanie pkt. 9, w ramach pkt. 4. Należy w tym miejscu przejść więc do kwestii wskazań, jakie mogą znajdować się w pkt. 4 ppkt. 9. Mając na uwadze, że świadectwo pracy było sporządzane w

2014 roku należy stosować przepisy ówczesnie obowiązującego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania z dnia 15 maja 1996 roku (Dz. U. z 1996 roku, Nr 60, poz. 282, ze zm.). Zgodnie z załącznikiem do tego rozporządzenia ppkt. 9 pkt. 4 powinien zawierać informacje dotyczące wykorzystania przez pracownika dodatkowego urlopu albo innych uprawnień lub świadczeń przepisanych prawem pracy, ale tylko w zakresie mającym wpływ na uprawnienia pracownicze u kolejnego pracodawcy, wynikające z ustaw, układów zbiorowych pracy i regulaminów. Jak więc widać z powyższego, ustawodawca nie przewidział możliwości zawarcia w pkt. 4 ppkt. 9 świadectwa pracy informacji o przepracowanych przez powoda nadgodzinach. Oznacza to więc, że powództwo w tym zakresie nie jest zasadne i podlega oddaleniu.

Reasumując powyższe Sąd uznał, że zasadnym jest powództwo w zakresie sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie jako daty jego wystawienia dnia 7 października 2014 roku oraz poprzez wskazanie w jego pkt. 4, że nie wypłacono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. W pozostałym zaś zakresie, a więc co do sprostowania poprzez wskazanie w pkt. 9, że w okresie zatrudnienia powód przepracował 440 godzin nadliczbowych i nie otrzymał z tego tytułu wynagrodzenia, roszczenie podlega oddaleniu.

Z uwagi na powyższe okoliczności, Sąd na podstawie wskazanych przepisów w punkcie 1 nakazuje (...) sprostować świadectwo pracy wydane J. K. poprzez wskazanie daty sporządzenia świadectwa pracy 7 października 2014 roku oraz w zakresie punktu 4 poprzez wpisanie, że pracownikowi nie wypłacono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

2.

Kolejnym roszczeniem powoda jest żądanie zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy. Zgodnie z art. 99 § 1 KP pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Z kolei art. 97 § 1 KP wskazuje, że pracodawca powinien pracownikowi wydać świadectwo pracy niezwłocznie po ustaniu stosunku pracy. W niniejszej sprawie stosunek pracy pomiędzy powodem a pozwaną ustał z dniem 31 sierpnia 2014 roku, zaś świadectwo pracy zostało powodowi dostarczone dopiero dnia 9 października 2014 roku, a więc niewątpliwie z przekroczeniem terminu. Jednak samo przekroczenie terminu nie wystarczy jeszcze do uznania zasadności tego roszczenia odszkodowawczego. Powód powinien jeszcze oprócz tego wykazać, że faktycznie poniósł szkodę wywołaną brakiem świadectwa pracy, polegającą na pozostawaniu bez zatrudnienia. Ciężar udowodnienia przesłanek tego roszczenia spoczywa na pracowniku.

W toku postępowania powód przedstawił dokumenty z k. 20 – 21 akt sprawy, z których miało rzekomo wynikać, że w związku z brakiem świadectwa pracy utracił możliwość zatrudnienia w (...)w K.. Sąd jednak odmówił wiarygodności tym dokumentom. W ocenie Sądu bowiem zostały one wytworzone jedynie na potrzeby niniejszego postępowania i nie dokumentują prawdziwych okoliczności związanych z rozmowami na temat umowy o pracę pomiędzy powodem a (...) w K.. Wobec powyższego w ocenie Sądu powód nie zdołał udowodnić, że rzeczywiście niewydanie w terminie świadectwa pracy przez pozwaną uniemożliwiło mu zatrudnienie, czy też przyczyniło się do powstania u niego jakiegokolwiek szkody majątkowej. Tym samym roszczenie powoda w tym zakresie jest niezasadne i podlega oddaleniu.

3.

Kolejne roszczenie jest o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powód wskazał, że pracował przez 44 soboty i niedziele po 10 godzin dziennie, tj. łącznie przez 440 godzin nadliczbowych. Powód w treści pozwu wskazał o jakie konkretnie soboty i niedziele mu chodzi, wymieniając je. Na poparcie pracy w tych dniach powód przedstawił również kserokopie list obecności.

W ocenie Sądu należy uznać, że powód faktycznie pracował w dniach wskazanych przez niego w pozwie. Sąd miał na uwadze, że z zeznań świadków wynika, że powód faktycznie pracował w soboty i niedziele, miał on pracować od otwarcia uczelni aż do jej zamknięcia (świadek A. R. – „[powód] w niektóre weekendy przychodził, a w niektóre był

ochroniarz”; świadek K. B. – „pracowałem w weekendy, tam był też powód, chyba przez cały weekend”; świadek M. J. – „gdy były zjazdy to pan powód otwierał szkołę i zamykał”).

Strona pozwana argumentowała, że nie dysponowała dokumentacją dotyczącą obecności powoda. W toku postępowania nie udało się również uzyskać oryginałów list obecności, Sąd dysponuje jedynie ich kserokopiami z k. 27 – 36 akt sprawy. W ocenie Sądu jednak te kserokopie w połączeniu z zeznaniami świadków wystarczają dla ustalenia, że powód faktycznie pracował w godzinach nadliczbowych we wskazanych przez niego sobotach i niedzielach. Sąd zastosował bowiem w niniejszej sprawie, wobec braków materiału dowodowego, instytucję z art. 322 KPC. Zgodnie z tym przepisem, gdy ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, Sąd może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Okoliczności sprawy zaś wskazują, że powód niewątpliwie pracował w niektóre soboty i niedziele, musiał on bowiem otwierać uczelnię i ją zamykać na zjazdy, a także w sytuacjach, gdy budynek uczelni był wykorzystywany do kręcenia filmów, czy do innych aktywności. Fakt, iż powód pracował przed otwarciem uczelni i zostawał do jej zamknięcia przemawia również za uznaniem, iż było to 10 godzin dziennie. Ponadto w ocenie Sądu listy obecności, których kserokopie zostały przedstawione na k. 27 – 36 akt sprawy, dokumentują faktyczną obecność powoda. Nie dotyczą one grudnia 2013 roku i lipca 2014 roku, ale w zakresie tych miesięcy, mając na uwadze całokształt sprawy, Sąd na podstawie art. 322 KPC uznał, iż prawdziwe są twierdzenia powoda zawarte w pozwie co do dni w tych miesiącach w jakich świadczył on pracę.

Sąd miał też na uwadze, że pozwana kwestionowała prawdziwość tych list obecności wskazując, że dokumentacja kadrowa w postaci tych list nie została jej przedstawiona przez (...) w K.. Sąd jednak uznał, że kserokopie z akt sprawy przedstawiają prawdziwe listy obecności, bowiem na tych kserokopkach widać podpisy różnych osób, a nie tylko powoda, ponadto z zeznań świadków A. R. i K. D. wynika, że jednak w pozwanej funkcjonowały listy obecności. Nie wszystkie jednak zostały przekazane pozwanej przez podmiot zajmujący się sprawami kadrowymi. Sąd miał jednak na uwadze, iż odpowiedzialny za wypłatę nadgodzin jest pracodawca, a nie podmiot zajmujący się zamiast niego sprawami kadrowymi. Sam pracownik nie może ponosić konsekwencji tego, iż podmiot zewnętrzny nie przekazał pracodawcy całości dokumentacji, w tym dokumentacji pozwalającej naliczyć wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Jak zaś już wyżej wskazano, w niniejszej sprawie powód rzeczywiście zdaniem Sądu pracował w soboty i niedziele wskazane przez niego w pozwie.

W toku postępowania pojawiła się również kwestia jednoczesnego posiadania przez powoda w roku 2014 umowy o pracę z pozwaną i umów cywilnoprawnych z (...) sp. z o.o. W ocenie Sądu umowy te (k. 294 – 296) nie przemawiają jednak za uznaniem, jakoby pracę w soboty i niedziele powód wykonywał na podstawie tych umów, a nie umowy o pracę zawartej z pozwaną. Według Sądu w rzeczywistości zawarcie przez powoda umowy, oprócz umowy o pracę z pozwaną, również ze spółką (...) miało na celu jedynie optymalizację kosztów (znajduje to potwierdzenie również w zeznaniach powoda – k. 322 verte, k. 326). W rzeczywistości bowiem powód w soboty i niedziele wykonywał czynności z umowy o pracę na korzyść pozwanej, zajmował się bowiem między innymi zjazdami studentów pozwanej (zeznania świadka M. J. – „gdy były zjazdy to pan powód otwierał szkołę i zamykał”).

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał co do zasady roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę przez 44 soboty i niedziele po 10 godzin dziennie za zasadne. Zgodnie z art. 151 § 1 KP praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Z kolei art. 151¹ § 1 pkt 1 KP wskazuje, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę. Art. 151¹ § 2 KP stanowi, że taki sam dodatek przysługuje w przypadku przekroczenia norm tygodniowych pracy.

Z list obecności wynika, że powód zwykle pracował cały 5-dniowy tydzień pracy, a następnie pracował jeszcze w sobotę i niedzielę. Jest więc oczywiste, że dochodziło w sobotę do przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy. Taka sytuacja nie miała miejsca jedynie w przypadku pracy w dniu 4 stycznia 2014 roku (sobota, która następowała po dwóch dniach pracy powoda) oraz w dniu 26 kwietnia 2014 roku (praca w sobotę po wcześniejszych trzech dniach pracy). Przyjmując

pracę powoda po 10 godzin dziennie nie zdołał on przekroczyć normy 40 godzin, ani dnia 4 stycznia 2014 roku, ani też dnia 26 kwietnia 2014 roku. Wobec tego za pracę w te dni powodowi należy się 0% dodatek do wynagrodzenia zgodnie z art. 151¹ § 1 pkt 2 KP. Za pracę w pozostałych dniach przysługuje powodowi dodatek w wysokości 100%.

W grudniu 2013 rok wynagrodzenie powoda wynosiło 1.600,00 zł brutto. W grudniu 2013 roku było 160 godzin pracy przy uwzględnieniu pełnego etatu i reguł zakładających 8-godzinny dzień pracy i 40-godzinny tydzień pracy. Wobec tego wynagrodzenie powoda w kwocie 1.600,00 zł brutto należy podzielić przez 160 godzin, co daje kwotę 10,00 zł wynagrodzenia za jedną godzinę pracy powoda ($1.600,00 \text{ zł} / 160 = 10,00 \text{ zł}$). W grudniu 2013 roku powód przepracował 6 sobót i niedziel, pracując w nich po 10 godzin dziennie, co daje 60 godzin z dodatkiem 100%. Wynagrodzenie za pracę w soboty i niedziele w grudniu 2013 roku wynosić więc będzie 1.200,00 zł ($60 \times 10,00 \text{ zł} \times 2 = 1.200,00 \text{ zł}$).

W okresie od 1 stycznia 2014 roku do 31 sierpnia 2014 roku wynagrodzenie powoda wynosiło już 1.680,00 zł brutto.

W styczniu 2014 roku było 168 godzin pracy. Wynagrodzenie powoda za jedną godzinę pracy wynosić więc będzie 10,00 zł ($1.680,00 \text{ zł} / 168 = 10,00 \text{ zł}$). Powód w styczniu 2014 roku przepracował 8 sobót i niedziel, z tym że jedna sobota jest przez niego przepracowana z dodatkiem 50% wynagrodzenia, a pozostałe 7 sobót i niedziel – z dodatkiem 100% wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę w soboty i niedziele w styczniu 2014 roku wynosić więc będzie 1.550,00 zł ($70 \times 10,00 \text{ zł} \times 2 = 1.400,00 \text{ zł}$ oraz $10 \times 10,00 \text{ zł} \times 1,5 = 150,00 \text{ zł}$; razem 1.550,00 zł).

W lutym 2014 roku było 160 godzin pracy. Wynagrodzenie powoda za jedną godzinę pracy wynosić więc będzie 10,50 zł ($1.680,00 \text{ zł} / 160 = 10,50 \text{ zł}$). Powód w lutym 2014 roku przepracował 5 sobót i niedziel z dodatkiem 100% wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę w soboty i niedziele w lutym 2014 roku wynosić więc będzie 1.050,00 zł ($50 \times 10,50 \text{ zł} \times 2 = 1.050,00 \text{ zł}$).

W marcu 2014 roku było 168 godzin pracy. Wynagrodzenie powoda za jedną godzinę pracy wynosić więc będzie 10,00 zł ($1.680,00 \text{ zł} / 168 = 10,00 \text{ zł}$). Powód w marcu 2014 roku przepracował 7 sobót i niedziel z dodatkiem 100% wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę w soboty i niedziele w marcu 2014 roku wynosić więc będzie 1.400,00 zł ($70 \times 10,00 \text{ zł} \times 2 = 1.400,00 \text{ zł}$).

W kwietniu 2014 roku było 168 godzin pracy. Wynagrodzenie powoda za jedną godzinę pracy wynosić więc będzie 10,00 zł ($1.680,00 \text{ zł} / 168 = 10,00 \text{ zł}$). Powód w kwietniu 2014 roku przepracował 6 sobót i niedziel, z tym że jedna sobota jest przez niego przepracowana z dodatkiem 50% wynagrodzenia, a pozostałe 5 sobót i niedziel – z dodatkiem 100% wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę w soboty i niedziele w kwietniu 2014 roku wynosić więc będzie 1.150,00 zł ($50 \times 10,00 \text{ zł} \times 2 = 1.000,00 \text{ zł}$ oraz $10 \times 10,00 \text{ zł} \times 1,5 = 150,00 \text{ zł}$; razem 1.150,00 zł).

W maju 2014 roku było 160 godzin pracy. Wynagrodzenie powoda za jedną godzinę pracy wynosić więc będzie 10,50 zł ($1.680,00 \text{ zł} / 160 = 10,50 \text{ zł}$). Powód w maju 2014 roku przepracował 6 sobót i niedziel z dodatkiem 100% wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę w soboty i niedziele w maju 2014 roku wynosić więc będzie 1.260,00 zł ($60 \times 10,50 \text{ zł} \times 2 = 1.260,00 \text{ zł}$).

W czerwcu 2014 roku było 160 godzin pracy. Wynagrodzenie powoda za jedną godzinę pracy wynosić więc będzie 10,50 zł ($1.680,00 \text{ zł} / 160 = 10,50 \text{ zł}$). Powód w czerwcu 2014 roku przepracował 3 soboty i niedziele z dodatkiem 100% wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę w soboty i niedziele w czerwcu 2014 roku wynosić więc będzie 630,00 zł ($30 \times 10,50 \text{ zł} \times 2 = 630,00 \text{ zł}$).

W lipcu 2014 roku były 184 godziny pracy. Wynagrodzenie powoda za jedną godzinę pracy wynosić więc będzie 9,13 zł ($1.680,00 \text{ zł} / 184 = 9,13 \text{ zł}$). Powód w lipcu 2014 roku przepracował 2 soboty z dodatkiem 100% wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę w soboty w lipcu 2014 roku wynosić więc będzie 365,20 zł ($20 \times 9,13 \text{ zł} \times 2 = 365,20 \text{ zł}$).

W sierpniu 2014 roku było 160 godzin pracy. Wynagrodzenie powoda za jedną godzinę pracy wynosić więc będzie 10,50 zł ($1.680,00 \text{ zł} / 160 = 10,50 \text{ zł}$). Powód w sierpniu 2014 roku przepracował 1 sobotę z dodatkiem 100%

wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę w sobotę w sierpniu 2014 roku wynosić więc będzie 210,00 zł (10 x 10,50 zł x 2 = 210,00 zł).

Reasumując powyższe, wynagrodzenie powoda za pracę w nadgodzinach w soboty i niedziele od grudnia 2013 roku do końca sierpnia 2014 roku powinno wynosić łącznie 8.815,20 zł (1.200,00 zł + 1.550,00 zł + 1.050,00 zł + 1.400,00 zł + 1.150,00 zł + 1.260,00 zł + 630,00 zł + 365,20 zł + 210,00 zł = 8.815,20 zł). Mając więc na uwadze, że powód wnosił z tego tytułu o zasądzenie na jego rzecz kwoty 9.473,40 zł, powództwo w części przewyższającej kwotę 8.815,20 zł należy oddalić.

W toku postępowania Sąd zauważył, że z list obecności dołączonych przez powoda wynika, że w czerwcu 2014 roku pracował on nie przez 3 soboty i niedziele, jak to wskazuje w pozwie, ale przez 5 sobót i niedziel (k. 35 akt sprawy). Sąd miał jednak na uwadze, że powód jako dysponent przedmiotu roszczenia samodzielnie określa zakres swego żądania. W związku więc z faktem, że powód nie wnosił o przyznanie mu wynagrodzenia również za dwa dni 14 czerwca 2014 roku i 15 czerwca 2014 roku, Sąd wynagrodzenia za pracę w tych dwóch dniach nie obliczał.

Z uwagi na powyższe okoliczności, Sąd na podstawie wskazanych przepisów w punkcie 2 zasądza od (...) na rzecz J. K. kwotę 8.815,20 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Przechodząc do kwestii odsetek należało uznać za zasadne roszczenie o odsetki od dnia wymagalności w/w kwoty po ustaniu stosunku pracy do dnia zapłaty w oparciu o art. 481 § 1 KC w związku z art. 300 KP.

4.

Powód wniósł również o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w lipcu i sierpniu 2014 roku wskazując jednocześnie, że jego wynagrodzenie w tych miesiącach powinno wynosić 3.310,00 zł brutto miesięcznie. Na dowód tego powód przedstawił kserokopię aneksu do umowy o pracę z dnia 1 lipca 2014 roku, którym to aneksem jego wynagrodzenie zostało zwiększone z kwoty 1.680,00 zł brutto do 3.310,00 zł brutto. Sąd uznał jednak, że w rzeczywistości kserokopia aneksu z dnia 1 lipca 2014 roku nie jest wiarygodna w zakresie dokumentowania tego, iż faktycznie z tym dniem treść stosunku pracy dotycząca wysokości wynagrodzenia powoda uległa zmianie. W ocenie Sądu kserokopia ta została jedynie wytworzona na potrzeby niniejszego postępowania. Oznacza to, iż wynagrodzenie powoda nie uległo zmianie aż do rozwiązania jego stosunku pracy. Do dnia 31 sierpnia 2014 roku wynosiło więc ono 1.680,00 zł brutto miesięcznie. Z przedłożonych do akt sprawy potwierdzeń przelewów wynika, że powodowi zostało wypłacone w całości wynagrodzenie za miesiące lipiec i sierpień 2014 roku (kwota 1.237,20 zł stanowi bowiem kwotę netto, pozostała po potrąceniu należności publicznoprawnych z kwoty 1.680,00 zł brutto). Tym samym uznać więc należy, że całe należne powodowi wynagrodzenie za lipiec i sierpień 2014 roku zostało mu wypłacone. Roszczenie powoda w tym zakresie jest więc niezasadne, a jego powództwo podlega oddaleniu.

5.

Ostatnim roszczeniem powoda było roszczenie o zasądzenie na jego rzecz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 171 § 1 KP w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. W niniejszej sprawie, co zostało już wskazane przy rozważaniach dotyczących sprostowania świadectwa pracy, powód faktycznie nie wykorzystał urlopu w wymiarze łącznie 21 dni. Nie otrzymał on również od pracodawcy żadnego ekwiwalentu za ten urlop, wobec czego jego roszczenie w tym przedmiocie jest zasadne.

Odnośnie wysokości należnego powodowi ekwiwalentu Sąd obliczył ten ekwiwalent według zasad z §18 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop z dnia 8 stycznia 1997 roku (Dz. U. z 1997 roku, Nr 2, poz. 14, ze zm.).

Wynagrodzenie powoda wynosiło 1.680,00 zł brutto miesięcznie. Wynagrodzenie to dzielone przez współczynnik, który dla roku 2014 wynosił 20,83, daje kwotę 80,65 zł tytułem ekwiwalentu za jeden dzień urlopu (1.680,00 zł : 20,83 = 80,65 zł). Dobowa norma czasu pracy powoda, wobec braku innych wskazań w treści umowy o pracę, wynosiła 8 godzin. Wobec tego ekwiwalent za jedną godzinę urlopu wyniesie 10,08 zł (80,65 zł : 8 = 10,08 zł). 21 dni urlopu to 168 godzin urlopu, a więc ekwiwalent należny powodowi wyniesie ostatecznie 1.693,44 zł (168 x 10,08 zł = 1.693,44 zł). Mając na uwadze, że powód wnosił o zasądzenie na jego rzecz tytułem ekwiwalentu kwoty 4828,32 zł roszczenie powoda w zakresie powyżej kwoty 1.693,44 zł należy oddalić.

Z uwagi na powyższe okoliczności, Sąd na podstawie wskazanych przepisów w punkcie 3 zasądza od (...) na rzecz J. K. kwotę 1.693,44 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2014 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Przechodząc do kwestii odsetek należało uznać za zasadne roszczenie o odsetki od dnia wymagalności w/w kwoty po ustaniu stosunku pracy do dnia zapłaty w oparciu o art. 481 § 1 KC w związku z art. 300 KP.

W zakresie w jakim roszczenia powoda nie zostały uwzględnione w punktach 1, 2 i 3, Sąd na podstawie w/w przepisów w punkcie 4 oddalił powództwo w pozostałej części.

Mając na uwadze wynik procesu, Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. zasądza od J. K. na rzecz (...)w W. kwotę 867 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powód wnosił łącznie o kwotę 20.081,72 zł, zaś wygrał w zakresie kwoty w sumie 10.508,64 zł, tj. w 52,329 %. Jego koszty to 1.800 zł za pełnomocnika. Bowiem na podstawie § 12 ust. 1 pkt. 2 w związku z § 6 pkt. 5 – obowiązującego w niniejszej sprawie – rozporządzenia Ministra sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokacie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, stawka minimalna wynosiła 1.800 zł.

Pozwany wygrał w 47,671%, zaś jego koszty to 1.800 zł za pełnomocnika oraz uiszczone - z zapłaconej przez niego zaliczki - kwoty wynagrodzenia biegłych 1.276,65 zł i 720 zł, w sumie 3.796,65 zł.

Koszt razem to 5.596,65 zł i powód z tego winien ponieść 2.667,96 zł (poniósł w/w 1.800 zł), zaś pozwany – 2.928,69 zł (poniósł w/w 3.796,65 zł). W konsekwencji to od powoda należy zasądzić na rzecz strony pozwanej 867 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (3.796,65 zł – 2.928,69 zł). Zgodnie bowiem z art. 100 KPC w 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 nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku 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 (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku (I PZP 1/07, LEX nr 231085). Zgodnie z tym stanowiskiem, które Sąd orzekający podziela, należy pobrać od strony pozwanej kwotę 525 zł (5 % razy przegrana pozwanego z punktu 2 i 3) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Reasumując, Sąd na podstawie w/w przepisów w punkcie 6 nakazuje pobrać od (...)w W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 525 zł tytułem kosztów sądowych.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie 7 na podstawie art. 477² § 1 KPC, zgodnie z którym Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi

przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Z uwagi na powyższe orzeczono jak w sentencji.