

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania na posiedzeniu wyjaśniającym M. T. (1) domagał się od pozwanego M. A. (1) zasądzenia kwoty w wysokości trzykrotności średniego wynagrodzenia brutto (3.400 zł) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, zapłaty ekwiwalentu za zaległy urlop wypoczynkowy za rok 2015 i 2016 t.j. za 32 dni w kwocie 2.060 zł, zapłaty wynagrodzenia za miesiąc maj 2016 r. w kwocie 1.860 zł.

W uzasadnieniu żądania wskazał, że nie zgadza się z przyczyną wskazaną w rozwiązaniu dyscyplinarnym umowy o pracę oraz że nie wypłacono mu wynagrodzenia za maj 2016 r. w pełnej wysokości oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. Nadto o zwrot kosztów procesu, według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego i 17 zł opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że powód odwołując się od rozwiązania umowy o pracę przekroczył termin wynikający z art. 264 k.p., gdyż pokwitował rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w dniu 24 maja 2016 r., a pozew do sądu złożył w dniu 20 czerwca 2016 r. To przekroczenie terminu winno skutkować oddaleniem powództwa. Zaznaczył, że powód nie przedstawił kalkulacji i wyliczenia roszczenia w sposób, który umożliwiałby pozwanemu polemikę, a także nie udowodnił istnienia roszczenia. Nadto podkreślił, iż wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna jest konkretna i rzeczywista – powód przywłaszczył sobie pojazd służbowy i zamiast wykonywać powierzone obowiązki pojechał na prywatną wycieczkę, czym naraził pracodawcę na szkodę majątkową.

Na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2017 r. powód zmodyfikował żądanie pozwu w ten sposób, że cofnął pozew w części dotyczącej wynagrodzenia za maj 2016 r. oraz w części dotyczącej zapłaty ekwiwalentu za urlop co do kwoty 218,48 zł.

Postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 13 września 2017 r. Sąd uznał za niedopuszczalne cofnięcie powództwa przez powoda w zakresie żądania wynagrodzenia za maj 2016 r. co do kwoty 1.483,50 zł.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. T. (1) świadczył pracę na rzecz M. A. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Grupa (...) w okresie od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 24 maja 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika budowlanego.

M. T. (1) zajmował się m. in. dowożeniem innych pracowników M. A. (1) z miejsca zakwaterowania na plac budowy.

Niesporne, nadto dowód: umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 2016 r. – k. 2 cz. B akt osobowych (także k. 6 akt sprawy), świadectwo pracy – k. 2 cz. C akt osobowych

M. T. (1) pracował od poniedziałku do piątku minimum 10 godzin dziennie, a także w co drugą sobotę w godz. 7.00 – 13.00. Za godzinę pracy otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 15 zł netto, pomimo tego, iż w jego umowie o pracę wynagrodzenie określono na minimalną kwotę 1.750 zł.

Wynagrodzenie za pracę M. T. (1) otrzymywał w gotówce, nigdy przelewem na konto.

Dowód: zeznania świadka T. M. – k. 47 – 48, przesłuchanie M. T. (1) w charakterze strony – k. 48 – 49 w z k. 44 – 46, umowa o pracę – k. 6

W firmie (...) nie składało się wniosków urlopowych na piśmie. Składało je się ustnie do M. A. (2) – ojca M. A. (1), który udzielał zgody na urlop.

M. T. (2) wykorzystał latem 2015 r. z przerwami 14 dni urlopu wypoczynkowego.

Dowód: częściowo zeznania świadka T. M. – k. 47 – 48, przesłuchanie M. T. (1) w charakterze strony – k. 48 – 49 w zw. z k. 44 – 46

M. T. (1) w maju 2016 r. świadczył pracę w S., gdzie firma pozwanego wykonywała usługi budowlane. Pracownicy M. A. (1) w trakcie pracy w S. mieszkali w wynajętym mieszkaniu przy ul. (...), wraz z nimi mieszkał M. T. (1).

W dniu 15 maja 2016 r. M. T. (1) po skończonej pracy odwiózł innych pracowników do wynajmowanego w S. mieszkania, a sam bez pozwolenia przełożonych zabrał samochód służbowy i udał się na prywatny wyjazd, nie wracając na noc do miejsca zakwaterowania. Następnego dnia rano M. T. (1), jak codziennie, miał odwiedzić pracowników na teren budowy, lecz tego nie uczynił, nie zwrócił też na czas samochodu służbowego. M. T. (1) i inni pracownicy mieli rozpocząć pracę na budowie jak co dzień o godz. 7.00. M. A. (2) po stwierdzeniu, że M. T. (1) nie wykonał swoich obowiązków, odwiózł pracowników na teren budowy innym samochodem i próbował skontaktować się z nim, lecz ten nie odbierał telefonu.

M. T. (1) oddzwonił do niego między godz. 9.00 a 10.00 rano i poinformował M. A. (2), że odstawi samochód służbowy pod budynek, w którym mieszkali pracownicy M. A. (1), co następnie uczynił. Kluczyki do samochodu zostawił natomiast innemu pracownikowi na budowie.

Od dnia 16 maja 2016 r. M. T. (1) nie pojawił się w pracy, nie usprawiedliwiając swojej nieobecności.

Dowód: zeznania świadka M. A. (2) – k. 46 – 47, zeznania świadka T. M. – k. 47 – 48, przesłuchanie M. A. (1) w charakterze strony – k. 76 – 80

W dniu 24 maja 2016 r. M. A. (1) sformułował oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę M. T. (1) bez wypowiedzenia w trybie art. 52 1 pkt 1 k.p. jako przyczynę wskazując nierozliczenie się w wykonywanych obowiązkach.

Dowód: oświadczenie z dnia 24.05.2016 r. – k. 1 cz. C akt osobowych (także k. 5 akt sprawy)

Z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika M. T. (1) zapoznał się w dniu 24 maja 2016 r. co potwierdził własnoręcznym podpisem.

M. T. (1) wiedział co jest przyczyną dyscyplinarnego zwolnienia z pracy.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 1 cz. C akt osobowych (także k. 5 akt sprawy), przesłuchanie M. T. (1) w charakterze strony – k. 48 – 49 w zw. z k. 44 – 46

Pozew w niniejszej sprawie M. T. (1) złożył w Biurze (...) Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie w dniu 17 czerwca 2016 r.

Niesporne, nadto dowód: pozew – k. 2

W dniu 11 czerwca 2016 r. M. T. (1) otrzymał osobiście od pracodawcy kwotę 2.078,48 zł netto (2.466,46 zł) w gotówce. W skład tej kwoty wchodziło 832,50 zł brutto tytułem wynagrodzenia za miesiąc maj 2016 r. oraz 2.025,84 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Wypłatę kwoty 2.078,48 zł M. T. (1) potwierdził własnoręcznym podpisem.

Dowód: lista płac za miesiąc maj 2016 r. – k. 23 – 25

Wyplaconą kwotę 2.078,48 zł M. T. (1) zaliczył na poczet wynagrodzenia za maj 2016 r. w kwocie 1.860 zł, resztę na poczet ekwiwalentu za urlop.

Dowód: przesłuchanie M. T. (1) w charakterze strony – k. 48 – 49 w zw. z k. 44 – 46

M. T. (1) ukończył Zespół Szkół Zawodowych w G. w zawodzie malarz – tapeciarz. Ogólny staż pracy M. T. (1) do momentu zwolnienia dyscyplinarnego wynosił 5 lata i 5 miesięcy.

Przysługiwało mu rocznie 20 dni urlopu. Proporcjonalnie za rok 2015 r. przysługiwało mu 15 dni, natomiast za rok 2016 - 9 dni. W sumie, za okres zatrudnienia u M. A. (1) M. T. (1) przysługiwały 24 dni urlopu wypoczynkowego z czego 14 dni wykorzystał latem 2015 r.

Dowód: kwestionariusz osobowy – k. 1 cz. A akt osobowych, kwestionariusz osobowy – k. 1 cz. B akt osobowych, przesłuchanie M. T. (1) w charakterze strony – k. 48 – 49 w zw. z k. 44 – 46

M. T. (1) przepracował w maju 2016 r. 10 dni roboczych i 2 soboty w okresie od 1 do 15 maja. W ciągu 1 dnia roboczego M. T. (1) przepracowywał 10 godzin, natomiast w soboty pracował 6 godzin. Ogólnie w miesiącu maju 2016 r. przepracował 112 godzin, zaś za jedną godzinę pracy otrzymując 15 zł netto.

Dowód: zeznania świadka T. M. – k. 47 – 48, przesłuchanie M. T. (1) w charakterze strony – k. 48 – 49 w zw. z k. 44 – 46

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo M. T. (1) okazało się częściowo zasadne.

Przepisem normującym tryb rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę jest przepis art. 52 k.p., który w § 1 wprowadza zamknięty katalog przyczyn uzasadniających takie rozwiązanie. Jedną z nich, a powołaną przez pozwanego w odniesieniu do powoda, jest naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, których tezy popiera Sąd orzekający w sprawie, przyjmuje (m.in. w wyroku z dnia 21 lipca 1999r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, który przejawia się w winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest przy tym bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia. Przyjmuje się, że do spełnienia warunku naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999r., wydanym w sprawie I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000/22/818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1997r., wydanym w sprawie I PKN 274/97 (OSNAPiUS 1998, z. 13, poz. 396) oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998 r., wydanym w sprawie I PKN 570/97 (OSNAPiUS 1999, z. 5, poz. 163). Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

Zgodnie treścią art. 264 k.p. według stanu prawnego obowiązującego do dnia 31 grudnia 2016 r., a więc także w dniu złożenia pozwu, żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

Powód stał na stanowisku, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika otrzymał w dniu 10 lub 11 czerwca 2016 r., argumentując, że skoro w tym dniu pokwitował odbiór wynagrodzenia, to jednocześnie w tym dniu otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Zaznaczył, że pod oświadczeniem tym podpisał się osobiście, ale datę obok podpisu wpisał ktoś inny.

Sąd nie podzielił jednak argumentów powoda i uznał, że otrzymał on oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 24 maja 2016 r., tj. w dniu wskazanym obok podpisu powoda pod oświadczeniem. Zdaniem Sądu nie ma podstaw, aby twierdzić, że datę i podpis pod oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę napisały dwie różne osoby. Elementy te napisane są tym samym środkiem piszącym, w jednym ciągu, co widoczne jest zwłaszcza na oryginale oświadczenia, znajdującym się w aktach osobowych powoda. Odbiór oświadczenia przez powoda w dniu 24 maja 2016 r. potwierdził również w swoich zeznaniach świadek M. A. (1). Zeznania powoda były przy tym niespójne w omawianym zakresie. Z jednej strony zeznał bowiem, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy otrzymał 10 czy 11 czerwca 2016 r. (k. 45), z drugiej zaś strony zeznał, iż pozew z odwołaniem od tego oświadczenia złożył już w maju 2016 r. (k. 46).

Powód, twierdząc, że nie uchybił terminowi, nie wskazywał jednocześnie żadnych okoliczności usprawiedliwiających przekroczenie terminu, zatem Sąd przyjął, iż takie okoliczności w niniejszej sprawie nie występowały.

W tej sytuacji Sąd nie mógł zająć się merytorycznym rozpoznaniem pozwu w zakresie roszczenia odszkodowawczego, gdyż konsekwencją nieuwzględnienia tego wniosku przez Sąd jest oddalenie powództwa. Takie stanowisko zajęł również Sąd Najwyższy (uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z 14 marca 1986 r w sprawie III PZP 8/86, OSNC z 1986 r., Nr 12, poz. 194) stwierdzając, że terminy przewidziane w art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu a sąd oddala powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono.

Konsekwencją wniesienia odwołania po ustawowym terminie jest jego oddalenie.

Jedynie na marginesie należy w tej sytuacji wskazać, że podstawowym obowiązkiem każdego pracownika jest dbałość o dobro zakładu pracy i jego mienie. Powód obowiązkowi temu uchybił. Jak wynika z zeznań świadków T. M. i M. A. (2) powód bez uzgodnienia z pracodawcą wykorzystał służbowy samochód do celów prywatnych. Uchybił też obowiązkowi terminowego dowiezienia pracowników do pracy na terenie budowy, co czynił codziennie, czym naraził pracodawcę na szkodę wyrażającą się w opóźnieniu pracy w dniu 15 maja 2016 r. Po tym dniu powód nie stawił się także do pracy, de facto porzucając ją.

Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie doprowadziła do stwierdzenia, że umowa o pracę powoda w zakresie wynagrodzenia była pozorna. W umowie zapisano, że wynagrodzenie miesięczne będzie wynosić 1.750 zł. Jednakże jak zeznał powód „moje wynagrodzenie średnio wynosiło 3200 zł na rękę a na umowie o pracę wskazano najniższą krajową. Nasze faktyczne wynagrodzenie było w wysokości 15 zł na rękę za godzinę pracy, a pracowaliśmy średnio 11 godzin dziennie od poniedziałku do piątku. W soboty pracowaliśmy od 7.00 do 13.00. To wynagrodzenie godzinowe zostało ustalone z ojcem pozwanego.” Słowa powoda potwierdza świadek T. M., który zeznał, że „nie było miesięcznego wynagrodzenia stałego, tylko godzinówka. Ja miałem stawkę 15 zł na rękę za godzinę pracy, powód miał taką samą. Na umowie o pracę miałem najniższą krajową” i dalej „pracowaliśmy od poniedziałku do piątku i przeważnie w każdą sobotę. Od poniedziałku do piątku od 7.00 do 18.00, czyli 11 godzin czasami 10 godzin, a w soboty zawsze od 7.00 do 13.00. Do domu zjeżdżaliśmy co dwa tygodnie.” Pozorność umowy potwierdzają także przedłożone do akt sprawy listy płac (k. 24-25), z których wynika, że pracownicy otrzymywali wynagrodzenie znacznie wyższe niż to wynikające z umowy o pracę.

Na podstawie powyższych zeznań Sąd obliczył wynagrodzenie za pracę należne powodowi za miesiąc maj 2016 r., przyjmując, że powód od poniedziałku do piątku pracował minimum po 10 godzin, a w soboty pracował 6 godzin i otrzymywał 15 zł netto za każdą godzinę pracy. Powód w maju 2016 r. przepracował 10 dni roboczych, po 10 godzin każdy oraz 2 soboty po 6 godzin każda. Razem w maju 2016 r. powód przepracował zatem 112 godzin. Za każdą godzinę pracy powód otrzymywał 15 zł netto, zatem za 112 godzin winien otrzymać 1.680 zł netto, co daje kwotę 2.316 zł brutto. Powód jak wynika z listy płac, za miesiąc maj 2016 r. otrzymał wynagrodzenie w kwocie 832,50 zł brutto, zatem pozwany nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za miesiąc maj 2016 r. w kwocie 1.483,50 zł brutto. Dlatego też uznano cofnięcie pozwu za niedopuszczalne jako sprzeczne z interesem pracownika. Powód nie mógł zaliczyć samodzielnie dokonanej zapłaty w inny sposób, niż uczynił to pracodawca, dokonując stosownego wyszczególnienia na liście płac.

Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Zgodnie zaś z § 14 obowiązującego w dniu wniesienia pozwu Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r., Nr 2, poz. 14 ze zm.) ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19 rozporządzenia. Zaś zgodnie z § 16 ust. 1 przywołanego rozporządzenia składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. Natomiast jak wynika z art. 154 § 1 k.p. wymiar urlopu wynosi 20 dni jeżeli pracownik jest zatrudniony mniej niż dziesięć lat.

Z akt osobowych powoda przedłożonych do akt sprawy wynika, że ukończył on szkołę zawodową, przepracował łącznie 5 lat i pięć miesięcy, w tym u pozwanego rok i miesiąc. Zatem łączny staż pracy powoda to osiem lat i pięć miesięcy, zaś wymiar jego rocznego urlopu wynosi 20 dni. Powód nie wykazał aby przysługiwał mu urlop w wyższym wymiarze.

W 2015 r. powód przepracował u pozwanego 9 miesięcy, zatem proporcjonalnie za 2015 r. należało mu się 15 dni urlopu wypoczynkowego. Aby obliczyć należny powodowi urlop wypoczynkowy podzielono 20 dni na 12 miesięcy, a wynik 1,66 pomnożono przez 9 miesięcy co dało wynik 15 dni urlopu.

W 2016 r. powód przepracował u pozwanego 5 miesięcy, zatem proporcjonalnie za 2016 r. należało mu się 9 dni urlopu wypoczynkowego. Aby obliczyć należny urlop podzielono 20 dni przez 12 miesięcy, a wynik 1,66 pomnożono przez 5 miesięcy co dało wynik 8,33, po zaokrągleniu (zgodnie z przepisami prawa) - 9 dni.

Z powyższego wynika, że powodowi za cały przepracowany u pozwanego okres należało się 24 dni urlopu, z czego powód, jak sam zeznał (choć nie znalazło do odzwierciedlenia w ewidencji czasu pracy powoda znajdującej się w jego aktach osobowych), wykorzystał w lecie 2015 r. czternaście dni. Zatem powodowi przysługiwał ekwiwalent jedynie za 10 dni urlopu.

Wyliczając należny powodowi ekwiwalent za urlop, biorąc pod uwagę założenia przyjęte do wyliczenia wynagrodzenia powoda za miesiąc maj 2016 r., Sąd przyjął, że powód w lutym 2016 r. przepracował 21 dni roboczych minimum po 10 godziny każdy i 2 soboty po 6 godzin każda, co dało ogólną sumę 222 godzin przepracowanych w lutym 2016 r. W marcu 2016 r. powód przepracował 22 dni robocze po 10 godzin każdy i 2 soboty po 6 godzin każda, co dało ogólną sumę 232 godzin przepracowanych w marcu 2016 r. W kwietniu 2016 r. powód przepracował 21 dni roboczych po 10 godzin każdy i 2 soboty po 6 godzin każda, co dało ogólną sumę 222 godzin. W ostatnich 3 miesiącach przed nabyciem prawa do ekwiwalentu za urlop M. T. (1) przepracował 676 godzin, co w przełożeniu na wynagrodzenie wyniosło 10.140 zł. Zatem średnio powód uzyskał wynagrodzenie w wysokości 3.380 zł. miesięcznie. Kwotę tą podzielono przez współczynnik o jakim mowa w § 19 cytowanego rozporządzenia (współczynnik 20,83) co dało kwotę 162,2659626 zł. netto za dzień pracy. Kwotę tą następnie pomnożono przez 10 dni niewykorzystanego urlopu co dało kwotę 1.622,65 zł

netto (2.234 zł brutto) tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Należy zauważyć jednocześnie, że brakowało dowodów, z których wynikałoby w jakie dni powód przepracował w dniach od poniedziałku do piątku 10 h a w jakie dni 11 h, stąd przyjęto w dokonanych obliczeniach minimalną ilość 10 h.

Pozwany M. A. (1) wypłacił M. T. (1) kwotę 2.025,84 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Zatem jak wynika z powyższych wyliczeń powodowi tytułem ekwiwalentu za urlop należy się jeszcze kwota 208,16 zł brutto.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy dokumentach, także tych, zgromadzonych w aktach osobowych powoda. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów w przeważającej większości stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów. Jednocześnie Sąd odmówił wiarygodności znajdującym się w aktach osobowych powoda kartom ewidencji czasu pracy. Ewidencja czasu pracy zdaniem Sądu jest niewiarygodna. Pracodawca nie zaznaczał na niej ani udzielonych urlopów, ani tego że pracownicy pracowali w soboty, ani tego że pracowali więcej niż 8 godzin dziennie. Dlatego też Sąd, przy ustalaniu należnego powodowi wynagrodzenia pominął zapisy ewidencji czasu pracy zgromadzone w aktach osobowych.

Ustając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadka T. M. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka, ponieważ są one zrozumiałe, logiczne i korespondują ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w konsekwencji czego zeznania świadka należy oceniać jako miarodajne i pozwalające na poczynienie na ich podstawie w pełni wyczerpujących ustaleń faktycznych odnośnie czasu pracy powoda, jego wynagrodzenia i specyfiki pracy. Świadek ten nie miał też interesu by zeznawać w sprawie nieprawdę, bowiem nie jest on spokrewniony z żadną ze stron postępowania, a w momencie składania zeznań był on już byłym pracownikiem pozwanego, z którym stosunek pracy rozwiązał za porozumieniem stron. Sąd oparł się także na zeznaniach świadka M. A. (2) oraz pozwanego M. A. (1) w zakresie niepozostającym w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym. Odmówił wiary ich zeznaniom w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia powoda (gdyż sprzeciwiały się im zeznania powoda i świadka T. M.) i w części dotyczącej wypłaty wszystkich świadczeń na rzecz powoda. Sąd uwzględnił zeznania powoda i uznał je za wiarygodne przede wszystkim w zakresie czasu pracy, otrzymywanego wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd w pkt I wyroku zasądził od pozwanego M. A. (1) na rzecz powoda M. T. (1) tytułem wynagrodzenia za maj 2016 r. kwotę 1.483,50 zł.

W pkt II wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powoda tytułem ekwiwalentu za urlop kwotę 208,16 zł.

W pkt III wyroku Sąd umorzył postępowanie w zakresie żądania ekwiwalentu za urlop co do kwoty 218,48 zł oraz co do żądania wynagrodzenia co do kwoty 376,50 zł.

W pkt IV wyroku oddalił powództwo w pozostałym zakresie jako bezzasadne.

W pkt V wyroku zawarto orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 §1 k.p.c. Na koszty pozwanego składało się wynagrodzenie pełnomocnika – radcy prawnego, zostało ustalone zgodnie z przepisami Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) według stanu prawnego obowiązującego w dniu wytoczenia powództwa i wynosi w części dotyczącej żądania odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę - 360 zł (§ 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia), a w części dotyczącej zaległego wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy 900 zł (§ 2 pkt 3 w w. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia). Powód przegrał proces w całości w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, w zakresie wypłaty zaległego wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop przegrał w 57% zatem proporcjonalnie pozwanemu tytułem kosztów procesu należy się kwota (360 zł + 513 zł) 873 zł.

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w pkt VI wyroku w oparciu o art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t. j. Dz.U. z 2016 r., poz. 623) obciążając nimi pozwanego. Kwota 85 zł stanowi 5% kwoty zasądzanego wynagrodzenia łącznie z kwotą zasądzanego ekwiwalentu.

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w treści art. 477² §1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, o czym orzeczono w pkt VII wyroku.

Z:

1. (...),

2. (...),

3. (...).

(...)