

Sygn. akt IV P 177/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2017r.

Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. IV Wydział Pracy w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Jolanta Jaros- Skwarczyńska

Protokolant stażysta Magdalena Dębowska	
---	--

po rozpoznaniu w dniu 13 września 2017r. w Tomaszowie Mazowieckim

na rozprawie

sprawy z powództwa T. W. i W. M.

przeciwko S. M. w T.

o wynagrodzenie za pracę, nagrodę jubileuszową, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, świadczenia z Z. (...), ekwiwalent za korzystanie i pranie prywatnej odzieży

1/. zasądza od pozwanego S. M. w T. na rzecz powoda T. W. kwotę 244,96 brutto tytułem wynagrodzenie za okres pozostawania w gotowości do pracy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty;

2/. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

3/. umarza postępowanie w sprawie powyżej kwoty 6.874,20 (sześć tysięcy osiemset siedemdziesiąt cztery złotych 20/100);

4/. znosi wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu;

5/. zasądza od pozwanego S. M. w T. na rzecz powoda W. M. kwotę 255,88 (dwieście pięćdziesiąt pięć złotych 88/100) brutto tytułem wynagrodzenie za okres pozostawania w gotowości do pracy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty;

6/. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

7/. umarza postępowanie w sprawie ponad kwotę 6.022,32 (sześć tysięcy dwadzieścia dwa złotych 32/100);

8/. znosi wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu;

Sygn. akt IV P 177/16

UZASADNIENIE

--

W pozwie z dnia 29 sierpnia 2016r., skierowanym przeciwko Gminie M. T. - S. M. w T.:

1/. powód T. W. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wnosił o zasądzenie na jego rzecz kwoty 13.781,84 złotych, w tym:

a/. kwoty 8.360,40 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy z ustawowymi odsetkami od dnia 15 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty;

b/. kwoty 850,00 złotych brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia do wynagrodzenia wszystkich pozostałych f., którzy dostali podwyżki w 2014r. z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty;

c/. kwoty 534,64 złotych brutto tytułem wynagrodzenia, za okres od dnia zgłoszenia gotowości do pracy do czasu dopuszczenia powodów do pracy z ustawowymi odsetkami od dnia 15 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty;

d/. kwoty 1 050,00 złotych tytułem należnych świadczeń zZ. (...) za pobyt córki na Zielonej Szkole za 2012 rok z ustawowymi odsetkami od dnia 15 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty;

e/. kwoty 2.786,80 złotych brutto tytułem wypłaty nagrody jubileuszowej związanej z osiągnięciem 25 - lecia stażu pracy z ustawowymi odsetkami od dnia 15 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty;

f/. kwoty 200,00 złotych tytułem wypłaty ekwiwalentu za korzystanie w pracy z prywatnej odzieży oraz ekwiwalentu za jej pranie za okres od przywrócenia do pracy do chwili obecnej z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

2/. powód W. M. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wnosił o zasądzenie na jego rzecz kwoty 13.657,64 złotych, w tym:

a/. kwoty 9.094,80 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy z ustawowymi odsetkami od dnia 15 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty;

b/. kwoty 850,00 złotych brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia do wynagrodzenia wszystkich pozostałych f., którzy dostali podwyżki w 2014r. z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty;

d/. kwoty 581,24 złotych brutto tytułem wynagrodzenia, za okres od zgłoszenia gotowości do pracy do czasu dopuszczenia do pracy z ustawowymi odsetkami od dnia 15 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty.

e/. kwoty 2.931,60 złotych brutto tytułem wypłaty nagrody jubileuszowej związanej z osiągnięciem 25- lecia stażu pracy z ustawowymi odsetkami od dnia 15 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty;

f/. kwoty 200,00 złotych tytułem wypłaty ekwiwalentu za korzystanie w pracy z prywatnej odzieży oraz ekwiwalentu za jej pranie za okres od przywrócenia do pracy do chwili obecnej z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

Na uzasadnienie swoich żądań pełnomocnik powodów wskazał, iż wyrokiem z dnia 8 grudnia 2015 r. wydanym przez S. O. wP.. w sprawie V Pa (...), powodowie zostali przywróceni do pracy na poprzednich stanowiskach pracy, a w dniu 14 grudnia 2015 r. zgłosili pozwanemu pracodawcy gotowość do podjęcia pracy, natomiast faktycznie zostali dopuszczeni do pracy w dniu 18 grudnia 2015r.

Odnośnie roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pełnomocnik powodów wskazał, iż jego mocodawcy nie otrzymali wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy za okres trzech miesięcy, zgodnie z art. 57 § 1 kodeksu pracy.

Nadto, powołując się na wyrok SN, zgodnie z którym czas pozostawania bez pracy, za jaki pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie na podstawie art. 57 § 1, nie musi obejmować

miesiące następujących bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy (wyrok SN z 02.07.2008 r., II PZP 12/2008, LexisNexis nr (...), OSNP 2009, nr 3-4, poz. 32) pełnomocnik powodów wskazał, iż jego mocodawcy dochodzą wynagrodzenia za pracę za ostatnie 3 miesiące przed przywróceniem do pracy, gdzie wynagrodzenie to byłoby wyższe, gdyby nie rozwiązano z nimi stosunku pracy.

Odnośnie roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia za pracę pełnomocnik powodów wskazał, iż wszyscy f. s. otrzymali w 2014r. podwyżki o ok. 100 zł. brutto tj. w okresie, kiedy powodowie nie pracowali. Wobec przywrócenia ich do pracy, również i oni winni taką podwyżkę otrzymać, ponieważ podwyżka ta nie była niczym uwarunkowana, a objęła wszystkich f. s.. W ocenie pełnomocnika brak podwyższenia wynagrodzenia jego mocodawcom może zostać uznane za działanie dyskryminacyjne, gdyż zgodnie z art. 18^(3c) k.c. za jednakową pracę przysługuje jednakowe wynagrodzenie, a nieuzasadnione różnice wynagrodzeń za jednakową pracę są traktowane, jako działania dyskryminacyjne. Skoro zatem powodowie podjęli pracę od dnia 18 grudnia 2015 r., stąd żądają zapłaty podwyżki za okres 8, 5 miesięcy od 18.12.2015 r. do 31.08.2016 r., co daje kwoty po 850,00 złotych brutto na rzecz każdego z nich.

Odnośnie roszczenia o wynagrodzenie za czas zgłoszenia gotowości do pracy do czasu podjęcia pracy pełnomocnik powodów wskazał, iż jego mocodawcy zgłosili gotowość do pracy w dniu 14 grudnia 2015r., natomiast pozwany pracodawca dopuścił ich do pracy dopiero w dniu 18 grudnia 2015r., a zatem powodom od dnia 14 grudnia do dnia 17 grudnia 2015r. przysługuje wynagrodzenie za pracę, którego nie otrzymali. Dodatkowo pełnomocnik powodów podniósł, iż w tym zakresie doszło do wykształcenia się jednolitej linii orzeczniczej zgodnie z którą podjęcie zatrudnienia u innego pracodawcy nie wyłącza prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (vide: wyrok SN z dnia 4.12.2003r., I PK 109/03, OSNP 2004 NR 21, poz. 367, czy z dnia 01.01.2006r., II PK 111/05, OSNP 2006 nr 23/24, poz. 3).

Odnośnie roszczenia o świadczenia z (...) pełnomocnik powodów wskazał, iż zgodnie z utworzonym funduszem i regulaminem (...) powodowi T. W. przysługują świadczenia z tego funduszu, gdyż w 2012r. poniósł on koszty pobytu córki na Zielonej Szkole, którego to kosztu pozwany nie zwrócił.

Odnośnie roszczenia o nagrodę jubileuszową pełnomocnik powodów podniósł, m.in. to, iż jego mocodawca T. W. rozpoczął pracę u pozwanego w marcu 1992r., a więc przepracował 24 lata (minus okres pozostawania bez pracy przez okres 3 lat co daje 21 lat stażu), a ponadto przez okres 4 lat służył w wojsku, stąd łączny okres stażu pracy wynosi 25 lat, a zatem winien on w 2016 roku otrzymać nagrodę jubileuszową za 25-letni staż pracy, której do chwili obecnej pozwany pracodawca nie wypłacił.

W przypadku powoda W. M., pozwany pracodawca powinien wypłacić na jego rzecz należną nagrodę jubileuszową z tytułu 25 lecia pracy już w 2013 roku, czego jednak nie uczynił do chwili obecnej.

Odnośnie roszczenia o ekwiwalent zau. pełnomocnik powodów wskazał, iż zgodnie z art. 21 ust. 1 ustawy o s. (...) z dnia (...). (Dz. U. Nr (...), poz. (...), z póź. zm.) w związku z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie., legitymacji, dystynkcji i znaków identyfikacyjnychs. g. (Dz. U. Nr 112, poz. 713, z póź. zm.) oraz art. 237⁽⁹⁾ § 2 i § 3 k.ps. S. M. przysługuje u. s. oraz ekwiwalent miesięczny za pranie elementów u.. W przypadku braku wydania u. s.pracownicy muszą świadczyć pracę w odzieży osobistej, która zgodnie z zasadami logicznego rozumowania również musi podlegać procesom czyszczenia jak również, za którą winien należeć się ekwiwalent. Powyższe de facto wynika z art. 237 §1 i § 4 k.p. zgodnie, z którymi pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze natomiast, jeśli pracownik używa własnej odzieży i obuwia roboczego, wówczas pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny. Z tych też względów, uwzględniając koszty zakupu odzieży do wykonywania pracy oraz uwzględniając koszty czyszczenia, powodowie oceniają ten ekwiwalent na kwotę po 200,00 złotych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 24.11.2016r. pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wnosił o oddalenie powództw w całości oraz zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów postępowania wg norm

przepisanych podnosząc m.in. to, że w dniu 12.10.2016r. pozwany pracodawca wypłacił powodowi T. W. nagrodę jubileuszową za 25 letni staż pracy, w kwocie 3.037,63 złotych, do której nabył prawo w dniu 13.08.2016r., natomiast powodowi W. M. w kwocie 2.931,60 złotych, do której nabył on prawo w dniu 13.09.2016r., a nie w 2013r. jak twierdzi pełnomocnik powodów.

Na rozprawie w dniu 21.12.2016r. pełnomocnik powodów precyzując oznaczenie strony pozwanej wskazał, iż jako pozwanego wskazuje S.M. w T..

Dodatkowo na rozprawie w dniu 06.03.2017r. pełnomocnik powodów precyzując żądania pozwu wnosił o zasądzenie:

- na rzecz powoda T. W. kwoty 7.144,84 zł brutto, cofając w pozostałym zakresie, ponad w/w kwotę, powództwo wraz ze zrzeczeniem się roszczenia;
- na rzecz powoda W. M. kwoty 6.326,64 zł brutto, cofając w pozostałym zakresie, ponad w/w kwotę, powództwo wraz ze zrzeczeniem się roszczenia.

Ostatecznie w piśmie procesowym z dnia 05.09.2017r. pełnomocnik powodów wnosił o:

1/. zasądzenie od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda T. W.:

- kwoty 4.510,20 zł brutto tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15.04.2016r. do dnia zapłaty;
- kwoty 850,00 zł brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia do wynagrodzeń wszystkich pozostałych f., którzy dostali podwyżki w 2014r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty;
- kwoty 264,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za okres od dnia zgłoszenia gotowości do pracy do dnia dopuszczenia powoda do pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15.04.2016r. do dnia zapłaty;
- kwoty 1.050,00 zł tytułem należnych świadczeń z (...) za pobyt córki na zielonej szkole wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15.04.2016r. do dnia zapłaty;
- kwoty 200,00 zł tytułem wypłaty ekwiwalentu za korzystanie z prywatnej odzieży oraz ekwiwalentu za jej pranie za okres od dnia przywrócenia do pracy do chwili obecnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa.

2/. zasądzenie od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda W. M.:

- kwoty 4.697,40 zł brutto tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15.04.2016r. do dnia zapłaty;
- kwoty 850,00 zł brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia do wynagrodzeń wszystkich pozostałych f., którzy dostali podwyżki w 2014r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty;
- kwoty 274,92 zł brutto tytułem wynagrodzenia za okres od dnia zgłoszenia gotowości do pracy do dnia dopuszczenia powoda do pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15.04.2016r. do dnia zapłaty;
- kwoty 200,00 zł tytułem wypłaty ekwiwalentu za korzystanie z prywatnej odzieży oraz ekwiwalentu za jej pranie za okres od dnia przywrócenia do pracy do chwili obecnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa.

Na rozprawie w dniu 13.09.2017r., pełnomocnik powodów odnośnie powoda T. W. cofnął powództwo wraz ze zrzeczeniem się roszczenia ponad kwotę 6.874,20 złotych, a odnośnie powoda W. M. ponad kwotę 6.022,32 złotych.

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

Powód T. W. był zatrudniony w S. M. w T., w wymiarze pełnego etatu, od dnia 01 marca 1992 roku na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku starszego sekretarza.

Powód W. M. był zatrudniony u pozwanego w wymiarze pełnego etatu od dnia 01 czerwca 1993 roku na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku starszego sekretarza.

dowód: akta osobowe powodów W. M. i T. W.;

Postanowieniem z dnia 28 marca 2011r., P.O.w P.. przedstawiła m.in. powodom W. M. i T. W. zarzuty z art. 231 §1 k.k. i innych.

W związku z wszczęciem postępowania karnego, z dniem 12 kwietnia 2011r., powodowie W. M. i T. W. na podstawie art. 26a ust.1 ustawy z dnia (...) roku o s. g. (Dz. U. Nr (...)poz. (...) z póź. zmianami) zostali zawieszani w pełnieniu obowiązków pracowniczych na okres 3 miesięcy, nie dłużej jednak niż do czasu ukończenia postępowania karnego.

Okres zawieszenia powodów W. M. i T. W. w pełnieniu czynności pracowniczych był następnie czterokrotnie przedłużany na dalsze kolejne okresy 3 miesięcy, aż do dnia 30 czerwca 2012 roku.

dowód: akta osobowe powodów W. M. i T. W.;

Akt oskarżenia przeciwko m.in. W. M. i T. W. został skierowany do tut. Sądu w dniu 08.12.2011r.

W dniu 15 stycznia 2013r., w sprawie sygn. akt II K (...), zapadł nieprawomocny wyrok skazujący.

Na skutek apelacji, złożonych m.in. przez oskarżonych W. M. i T. W., S. O. w P.. wyrokiem z dnia 04 czerwca 2013r. wydanym w sprawie IV Ka (...) zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, iż warunkowo umorzył postępowanie karne.

W pozwach z dnia 6 sierpnia 2012 roku, skierowanych przeciwko S. M. w T., powodowie W. M. i T. W. wnosili o uznanie dokonanego rozwiązania umowy o pracę za niezgodne z prawem i przywrócenie ich do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie od pozwanego na ich rzecz kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 3 lipca 2014 roku w sprawie o sygn. akt IV P (...) S. R. wT. oddalił powództwa i zasądził od powodów W. M., T. W. na rzecz pozwanego S. M. w T. kwoty po 60 zł od każdego z nich tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Na skutek złożonych apelacji, wyrokiem z dnia 08.12.2015r., wydanym w sprawie sygn.akt V Pa (...), Sąd Okręgowy – S. P. i U. S.w P. zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił każdego z powodów do pracy w pozwanej S. M. w T. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

dowód: wyrok z dnia 08.12.2015r., wydany w sprawie sygn.akt VPa (...) przez Sąd Okręgowy – S. P. i U. S. w P. wraz uzasadnieniem – akta sprawy IV P(...) tut. Sądu;

W dniu 14.12.2015r. powodowie T. W. oraz W. M. zgłosili pozwanemu pracodawcy gotowość do podjęcia pracy, natomiast zostali faktycznie dopuszczeni do pracy w dniu 18.12.2015r.

W 2014r. miały miejsce podwyżki w S. M., które nie miały charakteru obligatoryjnego, lecz uznaniowy. Podwyżkami nie został objęty K. (...) P. R. oraz jego zastępca K. K..

O przyznanie podwyżki poszczególnymf. S. M. wnioskował zastępca k. K. K., a zatwierdzał je ostatecznie k. P. R..

Podwyżki te kształtowały się w kwocie od 90 zł do kwoty 100 złotych brutto.

dowód: zeznania powoda T. W. – k. 56 i k.56 verte;

zeznania powoda W. M. – k. 55 verte- k. 56;

zeznania K. K. jako zastępcyk. pozwanej S. M. w T. – k. 57-58;

zmiana wynagrodzenia w S. M. w T. w 2014r. – k. 76;

U pozwanego pracodawcy obowiązuje Regulamin (...) oraz Regulamin m. S. M. w T.

dowód: Regulamin (...) k.30-34;

Regulamin m. S. M. w T. k.35-42;

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, których prawdziwości ani wartości dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała oraz zeznań stron, które uznał za wiarygodne w takim zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 57 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 47 i art. 57 k.p.) jest wynagrodzeniem gwarancyjnym, albowiem prawo do niego jest warunkowane podjęciem pracy. Jednocześnie jest taki rodzaj świadczenia pieniężnego, limitowany, który ma zrekompensować pracownikowi pozostawanie bez pracy w związku z wadliwą decyzją pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, a z punktu widzenia pracodawcy - stanowi dodatkową sankcję za ową wadliwość, naruszenie prawa przy jej realizacji.

W rozpoznawanej sprawie, bezspornym jest to, że powodowie T. W. i W. M. nabyli prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, sporna natomiast pozostaje wysokość tegoż wynagrodzenia, a w zasadzie to, czy podstawę do wyliczenia tegoż wynagrodzenia stanowią ma wynagrodzenie powodów przysługujące im na dzień rozwiązania umowy o pracę w pełnej wysokości, czy też wynagrodzenie, które faktycznie było im wypłacane w chwili rozwiązania stosunku pracy tj. w wysokości 50% z uwagi na treść art. (...) r. o s. g. (tj. Dz.U.(...) z póź. zmianami).

Warto w tym miejscu wskazać, iż przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, stosuje się zasady obowiązujące przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, zgodnie z Rozporządzeniem z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (tj. Dz. U. z 2017 r. poz. 927), które z kolei odsyła do Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. 1997 Nr 2 poz.4).

Zatem, w świetle powyższych regulacji, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy będzie stanowiło przeciętne wynagrodzenie z okresu ostatnich 3 miesięcy pracy pracownika, przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Z tych też względów, Sąd podzielił argumentację pełnomocnika strony pozwanej, iż żądanie powodów dotyczące wypłaty na ich rzecz 3 - miesięcznego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w pełnej wysokości nie jest zasadne, gdyż na dzień rozwiązania stosunku pracy jak i też we wcześniejszym okresie powodowie otrzymywali 50%

należnego im wynagrodzenia, zgodnie z art. (...)r. o s. g. (tj. (...) z póź. zmianami), a zatem brak jest podstaw do ucznia, iż powodowie nabyli prawo do 3- miesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w pełne wysokości.

Odnosnie roszczenia powodów T. W. i W. M. o wyrównanie wynagrodzenia za pracę z uwagi na to, iż w okresie kiedy już nie pracowali tj. w 2014 roku, w pozwanym zakładzie pracy miały miejsce podwyżki, którą zostali objęci wszyscy f. s.m., a podwyżki te wynosiły ok. 100 zł brutto na etat, Sąd uznał, iż roszczenie to nie zasługuje na uwzględnienie.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań pozwanego z-cy k. K. K. wynika, iż podwyżki te nie były obligatoryjne, a ponadto miały one charakter uznaniowy i otrzymywali je pracownicy przy uwzględnieniu ich zaangażowania w wykonywaną pracę.

Odnosnie roszczenia powodów T. W. i W. M. o wypłatę na ich rzecz wynagrodzenia za czas gotowości do pracy do czasu podjęcia pracy Sąd zważył, iż zgodnie z art. 81 § 1 k.p. pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

W przedmiotowej sprawie istotne znaczenie ma ustalenie gotowości powodów T. W. i W. M. do wykonywania pracy u pozwanego pracodawcy, pozwalające na dokonanie oceny, czy powodom przysługuje wynagrodzenie za okres od okres od dnia zgłoszenia gotowości do pracy do czasu dopuszczenia ich do pracy.

Brak gotowości do wykonywania pracy powoduje nie nabycie przez pracownika wynagrodzenia gwarancyjnego z art. 81 § 1 k.p. Gotowość polega na tym, że pracownik musi pozostawać w faktycznej dyspozycji pracodawcy, a pracodawca musi wiedzieć o gotowości pracownika. Przy krótkich okresach niewykonywania pracy pracownik powinien pozostawać w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym do jej wykonywania. Jeżeli okresy te są dłuższe, pracownik może przejawiać swoją gotowość, deklarując pracodawcy zamiar podjęcia pracy pod warunkiem dopuszczenia do niej i przebywać w miejscu znanym pracodawcy, z którego może być wezwany do niezwłocznego wykonywania pracy. W wyroku z dnia 23 listopada 2007 r. (II PK 80/07) SN zajął stanowisko, że cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: po pierwsze: - zamiar wykonywania pracy, po drugie - faktyczna zdolność do świadczenia pracy, po trzecie -uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy i po czwarte - pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy, jeżeli pracodawca bezprawnie nie dopuszcza go do pracy. Bierne oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza więc gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., jeżeli takiego zachowania nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy (pogląd ten SN powtórzył w wyroku z 18 lutego 2015 r., III PK 99/14).

Z treści przepisu wynikają dwie przesłanki nabycia prawa do wynagrodzenia: po pierwsze – gotowość pracownika do wykonywania pracy, a po drugie - doznanie przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Za okres niewykonywania pracy - co do zasady - pracownik nie pobiera wynagrodzenia, chyba że konkretny przepis wyraźnie przewiduje zachowanie przez niego prawa do wynagrodzenia. Art. 81 k.p. jako unormowanie szczególne, określające wyjątki od ogólnej zasady, nie może być interpretowany rozszerzająco i powinien podlegać ścisłej wykładni (por. wyrok SA w Krakowie z dnia 2 lipca 2013 r., III APa 16/13).

W rozpoznawanej sprawie, powodowie T. W. i W. M., co wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, zgłosili pracodawcy swoją gotowość do pracy w dniu 14.12.2015r., a faktycznie zostali dopuszczeni do pracy dopiero w dniu 18.12.2015r. co oznacza, iż za okres od dnia 14.12.2015r. do 17.12.2015r. tj. za 4 dni przysługuje im należne wynagrodzenie za pracę.

Z tych też względów, Sąd zasądził na rzecz powoda T. W. kwotę 244,96 zł brutto, a na rzecz powoda W. M. kwotę 255,88 złotych brutto zgodnie z wyczeniem złożonym przez ich pełnomocnika i ostatecznie nie kwestionowanych przez pełnomocnika pozwanego (nie uwzględniających podwyżek mających miejsce w 2014r.) .

O odsetkach ustawowych, Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. zasądzając je zgodnie z żądaniem pozwu (od dnia 15.04.2016r.) tj. po upływie 10 dni od dnia doręczenia pozwanemu pracodawcy przedsądowego wezwania do zapłaty z dnia 04.04.2016r.

Odnośnie kolejnego roszczenia, a mianowicie ekwiwalentu za korzystanie w pracy z prywatnej odzieży i ekwiwalentu za jej pranie sąd zważył, iż s. m. przysługuje u., o czym stanowi wprost przepis § 2 ust. 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia(...). w sprawie u., legitymacji, dystynkcji i znaków identyfikacyjnych s. g..

Zgodnie z art. 237⁷ § 1 i 2. kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany 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 może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. Stosownie do § 4 pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z § 2, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

Pomimo tego, iż kodeks pracy dopuszcza sytuację, kiedy pracownik będzie pracował we własnym ubraniu, to jednak nakłada w takim przypadku obowiązek na pracodawcę, aby wypłacał on pracownikowi ekwiwalent za zniszczone ubranie. Zastąpienie wykonania w naturze obowiązku przydzielania pracownikowi odzieży i obuwia roboczego wypłacaniem pracownikowi ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego jest możliwe, gdy spełnione są łącznie dwa warunki: pracodawca określił w zakładowym akcie konkretyzującym przydzielanie pracownikom odzieży i obuwia roboczego stanowiska pracy, na których jest dopuszczalne używanie przez pracowników własnej odzieży i obuwia roboczego, zainteresowany pracownik wyraża zgodę na używanie własnej odzieży i obuwia roboczego w zamian za ekwiwalent pieniężny.

Stosownie do treści art. 21 ust. 1 ustawy z dnia (...) r. o s. g. (DzU z 1997 Nr (...) poz. (...)) s. podczas wykonywania czynności służbowych jest obowiązany nosić umundurowanie, legitymację służbową, znak identyfikacyjny oraz emblematg.. Z przepisu tego wynika, że bez u. s. nie mógłby pracować, bo nie mógłby wykonywać czynności służbowych. K. S. M. w T. nie określił w żadnym akcie wewnątrzzakładowym, aby na stanowisku pracy s. m. dopuszczalne było za ich zgodą używanie własnej odzieży w zamian za ekwiwalent pieniężny w związku z tym brak było podstaw, aby przyznać powodowi taki ekwiwalent.

W niniejszej sprawie powodowie domagali się zapłaty ekwiwalentu z tytułu korzystania w pracy z prywatnej odzieży i ekwiwalentu za jej pranie się w kwocie po 200 złotych. Faktem jest, że w dacie podjęcia przez powodów pracy, na skutek wydanego wyroku, nie było dla nich sortów m. z uwagi na ich brak w magazynie.

Powodowie reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika nie przedłożyli jednak żadnego dokumentu, z którego wynikałoby, że K. S. M.w T. zobowiązał ich do używania własnej odzieży, a w zamian za to on wypłaci im należny ekwiwalent .

Zdaniem Sądu, powodowie w żaden sposób nie udowodnili również wysokości dochodzonego roszczenia, co podniósł już pełnomocnik pozwanego pracodawcy w złożonej odpowiedzi na pozew.

Z tych względów roszczenie to podlegało oddaleniu.

Odnośnie roszczenia powoda T. W. o zapłatę na jego rzecz kwoty 1.050,00 zł tytułem należnych świadczeń z Z. (...) za pobyt córki na zielonej szkole za 2012r. sąd zważył, iż zgodnie z art. 8 ust.2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r o z. (...) (t.j. Dz. U. z 2016r. poz. 800) zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Obowiązujący u pozwanego pracodawcy Regulamin Z. (...) w S. M. w T. w rozdziale VI § 1 ust. 1 stanowi, że świadczenia wypłacane z funduszu mają charakter uznaniowy, a wysokość pomocy uzależniona jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Ustęp 2 w/w §1 stanowi dodatkowo, iż świadczenia socjalne finansowane z Funduszu nie mają charakteru roszczeniowego. Oznacza to, że osoby uprawnione, które nie uzyskały dopłaty wówczas, gdy się o nią ubiegały, nie mogą domagać się jakiegokolwiek ekwiwalentu z tego tytułu. Świadczenia z Z. (...) co do zasady mają więc charakter uznaniowy, a ich wypłacenie zależne jest od pracodawcy.

Z powyższych względów, sąd oddalił zgłoszone w tym przedmiocie roszczenie, dzielając zarazem stanowisko Sądu Najwyższego, który w uzasadnieniu do wyroku z dnia z 4 lipca 2007 r., sygn. akt: II PK 25/07 stwierdził, że świadczenia wynikające z ustawy o z. (...), w przeciwieństwie do wynagrodzenia za pracę, nie mają charakteru roszczeniowego.

Ponieważ na rozprawie w dniu 13 września 2017r., pełnomocnik powodów odnośnie powoda T. W. cofnął dochodzone roszczenie wraz ze zrzeczeniem się roszczenia ponad kwotę 6.874,20 złotych, a odnośnie powoda W. M. ponad kwotę 6.022,32 złotych, przeto z powyższych względów i na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c., Sąd orzekł jak w punkcie 3 i 7 wyroku.

Wobec uwzględnienia dochodzonych roszczeń w około 50%, Sąd zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami na podstawie art. 100 k.p.c., o czym orzekł jak w punkcie 4 i 8 wyroku.

Podnieść w tym miejscu należy, iż w sytuacji cofnięcia powództwa wraz ze zrzeczeniem się roszczenia na skutek uregulowania części należności dochodzonych pozwem, pozwany traktowany jest jako przegrywający sprawę i tym zakresie obciąża go obowiązek zwrotu kosztów.

;