

Sygn. akt VI P 726/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2019 r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Protokolant:	Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 04 lutego 2019 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...). Sp. z o.o. w G.

o wynagrodzenie

I. zasądza od pozwanego (...). Sp. z o.o. w G. na rzecz powoda M. K. kwotę 2 937,66 euro(dwa tysiące dziewięćset trzydzieści siedem i 66/100 euro) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 r do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 680 złotych (słownie: tysiąc sześćset osiemdziesiąt);

Sygn. akt VI P 726/14

UZASADNIENIE

Powód M. K. wniósł o zasądzenie od (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. kwoty 13.750,67 zł tytułem wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód dokonał zmiany treści pozwu w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 19.640 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia zapłaty oraz koszty postępowania, w tym koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych, co stanowi ubruttowanie kwoty żądanej pierwotnie.

Powód zmodyfikował powództwo, wnosząc o zasądzenie kwoty 3.326,16 euro wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia zapłaty, kosztów postępowania według norm przepisanych. Powód wniósł o zaliczenie na poczet wynagrodzenia za pracę kwot wypłaconych zaliczek w dolarach.

W odpowiedzi na pozew (...) sp. z o.o. (dawniej: (...) Sp. z o.o. - obecnie: (...) sp. z o.o. w G.) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. K. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. (obecnie: (...) sp. z o.o. w G.) na podstawie umowy o pracę od dnia 1 kwietnia 2014 roku na stanowisku montera na czas wykonywania prac przy budowie konstrukcji jachtu aluminiowego na terenie stoczni w S. w USA w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.680 zł brutto. Dodatkowo pracodawca mógł wypłacić pracownikowi premię uznaniową w zależności od wyników pracy. Jako miejsce pracy zostało wskazane miejsce prowadzenia działalności gospodarczej firmy – G..

Zgodnie z postanowieniami Informacji uzupełniającej do umowy o pracę na czas wykonywania pracy na terenie stoczni w S., USA – pracodawca oddelegował powoda do wykonania prac przy wykonaniu konstrukcji nadbudówki kadłuba jachtu sportowego w stoczni klienta (...) w USA. W treści informacji zostały zawarte uregulowania dotyczące nadzoru na pracownikami, czasu trwania umowy i jej rozwiązanie.

Nadto zgodnie z postanowienia § 3 informacji pracodawca zapewniał: nieodpłatne noclegi, nieodpłatny transport pracowników z Polski do miejsca wykonania pracy, w razie potrzeby transport z miejsca zamieszkania do miejsca wykonywania pracy, ubranie robocze oraz niezbędne środki ochrony osobistej, zwrot opłaty poniesionej przez pracownika na uzyskanie wizy wjazdowej do USA, zapłaty wynagrodzenia do 10 dnia każdego miesiąca. Pracodawca przewidywał wypłatę zaliczek dla pracowników na potrzeby pokrycia kosztów wyżywienia – wstępnie kwotę 350 \$ miesięcznie. W ramach wynagrodzenia za wykonanie zadań określonych umową pracodawca wypłaci pracownikowi wynagrodzenie w wysokości 15 euro netto za każdą godzinę wykonywania prac. Na łączne wynagrodzenie pracownika składać się miało wynagrodzenia z umowy o pracę oraz diety z tytułu podróży służbowej.

W czasie spotkania przed podpisaniem umowy o pracę zostały ustalone indywidualne warunki pracy, w tym wysokość stawki netto za godzinę pracy.

(dowód: umowa o pracę oraz informacja uzupełniająca k. 1/1 część B akt osobowych, zeznania powoda M. K. k. 434 (zapis rozprawy z dn. 14.02.2019r. 00:03:20-00:24:20) w zw. z k.79-81, zeznania świadka K. L. k.104-105 (zapis rozprawy z dn. 27.03.2015r. 00:02:34-00:13:42), zeznania świadka J. T. k.106 (zapis rozprawy z dn. 27.03.2015r. 00:21:27-00:29:51), zeznania świadka Z. T. k.107 (zapis rozprawy z dn. 27.03.2015r. 00:30:02-00:38:04), zeznania świadka T. Z. k.335 (zapis rozprawy z dn. 29.09.2017r. 00:25:50-00:38:15)

Każdy z pracowników miał swój kod i wchodząc do pracy musiał się zalogować i wylogować przy wyjściu.

Zestawienie godzin pracy każdego pracownika sporządzał(...). Ewidencję czasu pracy prowadził T. Z. i przekazywał godziny do kraju.

Powód w czasie zatrudnienia otrzymywał 1.680 zł brutto (około 1.000 zł netto). Nie było to wynagrodzenie za pracę za granicą.

Powód pracował sześć dni w tygodniu. Łącznie w miesiącu czerwcu 2014 roku przepracował 240 godzin.

(dowód: zestawienie k.10, zeznania powoda M. K. k. 434 (zapis rozprawy z dn. 14.02.2019r. 00:03:20-00:24:20) w zw. z k.79-81, zeznania świadka K. L. k.104-105 (zapis rozprawy z dn. 27.03.2015r. 00:02:34-00:13:42), zeznania świadka J. T. k.106 (zapis rozprawy z dn. 27.03.2015r. 00:21:27-00:29:51), zeznania świadka Z. T. k.107 (zapis rozprawy z dn. 27.03.2015r. 00:30:02-00:38:04), zeznania świadka T. Z. k.335 (zapis rozprawy z dn. 29.09.2017r. 00:25:50-00:38:15 oraz 00:39:37-00:50:56))

Stosunek pracy ustał z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania została umowa zawarta, tj. z dniem 30 czerwca 2014 roku.

(dowód: świadectwo pracy k.1/1 część C akt osobowych)

Za miesiąc czerwiec 2014 roku pozwany wypłacił powodowi tytułem wynagrodzenia kwotę 1.461,53 zł oraz zaliczkę na wyżywienie w wysokości 500 dolarów, która następnie została potrącona z miesięcznego wynagrodzenia.

(dowód: potwierdzenie wykonania przelewu k.70, zeznania powoda M. K. k. 434 (zapis rozprawy z dn. 14.02.2019r. 00:03:20-00:24:20) w zw. z k.79-81, zaliczki k.310v. - 311)

Wynagrodzenie miesięczne powoda M. K. wynosiło 1.680 zł brutto.

(bezsporne)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo w części zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka K. L.. Świadek wskazał, że przed zawarciem umów o pracę zostały ustalone indywidualne stawki godzinowe netto w euro, nie było mowy o wypłacie diet jako części wynagrodzenia. Wypłata wynagrodzenia następowała w dwóch częściach jako najniższa krajowa w złotych oraz w euro – różnica godzin pracy minus najniższa krajowa. Zgodnie z depozycjami świadka pracowali po 10 godzin dziennie, logując się indywidualnym kodem, zestawienie godzin pracy przygotowywał T. Z., zaś wydruk godzin wydawała firma(...)

Również zeznania świadka J. T. uznać należało za wiarygodne, albowiem ich treść znajdowała odzwierciedlenie w treści zeznań tak powoda jak i świadka K.L. Świadek J. T. w tożsamy sposób, co K. L. przedstawił warunki zatrudnienia, czas pracy rejestrowany indywidualnym kodem, czy też wydruki godzin pracy.

Sąd miał na uwadze, że świadek K.L. był w sporze sądowym z pozwanym, zaś sprawa sądowa pomiędzy świadkiem J. T. a pozwanym nadal trwa, jednakże nie znalazł podstaw do uznania, że zeznania świadków są nieprawdziwe, czy też świadkowie zeznają na korzyść powoda.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka Z. T., które korespondowały z zeznaniami powoda jak i wskazanymi powyżej świadkami w zakresie tak ustaleń indywidualnych warunków zatrudnienia, logowania indywidualnym kodem, otrzymywania wydruków z biura godzin pracy.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka T. Z., jakkolwiek miał na uwadze, że starał się on w sposób jak najbardziej ogólny, unikając jakichkolwiek szczegółów, przedstawić warunki zatrudnienia i pracy oraz sporządzanych przez niego godzin pracy.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda M. K., albowiem w pełni korespondowały ze zgromadzonymi w sprawie dowodami z dokumentów, jak również wiarygodnymi zeznaniami świadków.

Sąd nie dał wiary zeznaniom R. S., który w głównej mierze depozycje swoje ukierunkował na wykazanie, że zapis informacji uzupełniającej co do punktu 10 oraz 11 w zakresie w jakim wskazywał na stawkę za godzinę w wysokości 15 euro za godzinę miał stanowić dietę należną pracownikowi. Zeznania w tym zakresie stoją w oczywistej sprzeczności zarówno z treścią samej informacji uzupełniającej do umowy o pracę, zeznaniami powoda, ale także zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Nie sposób bowiem przyjąć, że powód zgodził się na pracę poza granicami kraju za najniższe wynagrodzenie w kraju plus diety, z jednoczesnym ponoszeniem kosztów wyżywienia oscylującym na poziomie 500 dolarów miesięcznie.

Zeznania świadka R. T. nie były przydatne dla poczynienia ustaleń faktycznych w sprawie, bowiem świadek poza ogólnymi stwierdzeniami odnośnie zatrudnienia zasłaniał się niewiedzą odnośnie szczegółowych uregulowań wynagrodzeń za pracę.

Dowody z dokumentów zostały uznane przez Sąd jako podstawy ustaleń faktycznych w sprawie. Wprawdzie pozwany zakwestionował wiarygodność dowodu z zestawienia godzin pracy powoda w formie wydruku (k.10), jednakże mając na uwadze zeznania świadków świadka K. L., J. T., Z. T. oraz brak jakichkolwiek dowodów przeciwstawnych Sąd uznał zestawienie za miarodajne w zakresie godzin pracy powoda w miesiącu czerwcu 2014 roku.

Powód cofnął wniosek o dopuszczenie dowodu z przesłuchania świadka K. K. oraz S. Z..

Rozważania prawne rozpocząć należy od wskazania, że w świetle art. 78 § 1 k.p., wynagrodzenie za pracę jest nie tylko świadczeniem odwzajemniającym pracę, ale także ekwiwalentnym względem pracy, będącym jej równowartością wyrażoną w pieniądzu. Powszechne i podstawowe kryteria jego ustalania stanowią rodzaj pracy i kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu oraz ilość i jakość świadczonej pracy. Nie są to kryteria jedyne, na co wskazuje użycie określenia „w szczególności”, które implikuje wyliczenie przykładowe. Waga poszczególnych mierników wartości pracy nie jest jednakowa. Pierwszeństwo w wycenie pracy mają – jej rodzaj i kwalifikacje pracownika; ważnymi, jednak drugorzędnymi, są ilość i jakość pracy. Taka wykładnia art. 78 § k.p. uzasadniona jest językowo i logicznie. Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę uwzględniane są wprawdzie rodzaj pracy i kwalifikacje wymagane do jej wykonywania oraz ilość i jakość świadczonej pracy, ale „w szczególności” tylko te pierwsze, zaś drugie „także”. Poza tym za hierarchizacją kryteriów wyceny pracy przemawiają racje funkcjonalne i aksjologiczne. Rodzaj pracy i kwalifikacje wymagane do jej wykonywania są miernikami wynagrodzenia abstrakcyjnego – uprawnień płacowego; ilość i jakość to raczej kryteria obliczania zarobku – roszczenia płacowego. O społecznej użyteczności pracy decyduje głównie jej rodzaj, którego wykonywanie wymaga określonych kwalifikacji – im wyższych tym, należałoby sądzić, wyższej wartości (cenniejszych).

Kwalifikacje pracownika mierzone poziomem jego wykształcenia lub/i innymi miernikami (doświadczeniem praktycznym wyrażającym się stażem zatrudnienia w zawodzie lub na określonych stanowiskach pracy) nie stanowią samodzielnego kryterium dyferencjacji płac. Wpływają (powinny lub mogą wpływać) na ustalenie wynagrodzenia tylko przez ich powiązanie z możliwością wykonywania pracy danego rodzaju. Mają więc dla wyceny pracy pracownika znaczenie pośrednie – poprzez jej rodzaj. Przy ustalaniu wynagrodzenia za określony rodzaj pracy powinny być uwzględniane najniższe kwalifikacje niezbędne do jej wykonywania. Pełna realizacja zasady dyferencjacji wynagrodzenia według rodzaju pracy nie jest, oczywiście, możliwa. Kryteria ekonomiczno-społeczne wyceny prac różnicowanych rodzajowo są konwencjonalne, metody zaś wartościowania prac niejednolite i niedoskonałe.

Najczęściej występującymi w praktyce miernikami ilości pracy są czas pracy, zadania dzienne, tygodniowe lub miesięczne, norma i normatyw. Mierniki jakości pracy są różnicowane zależnie od rodzaju pracy. W pracach produkcyjnych (usługowych) najczęściej stosuje się ogólnokrajowe, branżowe lub zakładowe normy jakości. Wzorcem jakości pracy w każdym stosunku pracy jest jej wykonywanie zgodnie z treścią zobowiązania i w sposób odpowiadający jego celowi społeczno-gospodarczemu, zasadom współzycia społecznego oraz ustalonym zwyczajom (art. 354 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), z dołożeniem przez pracownika należytej staranności, tj. staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Adresatami odnoszących się do sposobu ustalania wynagrodzenia za pracę postulatów sformułowanych w art. 78 k.p. są podmioty, do kompetencji których należy ustalanie warunków wynagradzania. Są one zobowiązane w każdym przypadku wskazać (ustalić) co najmniej stawki wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub pracę wykonywaną na określonym stanowisku. Ponieważ stawki wynagrodzenia powiązane są z systemem wynagrodzenia – ustalenie co najmniej tych dwóch elementów wyznaczających sytuację pracownika w zakresie wynagrodzenia należy uznać za obligatoryjne dla wszystkich stanowiących przepisy płacowe. Są one konieczne, ale zarazem wystarczające do ustalenia wynagrodzenia zasadniczego, które jest głównym, powszechnym, stałym i jedynie koniecznym elementem wynagrodzenia za pracę. Stanowi ono podstawę do obliczania innych, uzupełniających składników wynagrodzenia

(np. za pracę w godzinach nadliczbowych), a także większości tzw. wypłat gwarancyjnych (np. wynagrodzenie za czas niezawinionego przez pracownika przestoju).

Wynagrodzenie zasadnicze wyznacza zróżnicowany według sposobu ustalania podstawy obliczeniowej zarobku system wynagradzania. Kwota odpowiadająca najmniejszej przyjętej do obliczenia wynagrodzenia jednostce podstawy obliczeniowej to stawka wynagrodzenia.

Modelowo rzecz traktując, są trzy systemy (metody) wynagradzania: czasowy, akordowy i prowizyjny. W systemie czasowym stawki wynagrodzenia ustalane są w relacji do jednostek miary czasu (miesiąc, tydzień, dzień, godzina). Zarobek – wynagrodzenie należne pracownikowi za pracę przez niego wykonaną – wyznacza iloczyn przepracowanych jednostek miary czasu w przyjętym okresie obrachunkowym i stawki wynagrodzenia. W systemie akordowym stawkę wynagrodzenia określa ilość jednostek monetarnych (złoty) za godzinę pracy mierzonej normą pracy – wzorcowym wyznacznikiem nakładu pracy danego rodzaju, jej wydajności i jakości (por. uwagi do art. 83 k.p. Cenę akordową, tzn. wartość jednostki produktu (zadania, czynności, usługi), wyznacza iloraz stawki wynagrodzenia i normy pracy. Cena akordowa pomnożona przez indywidualny wynik uzyskany przez pracownika w okresie obrachunkowym daje kwotę zarobku tegoż pracownika. W systemie prowizyjnym wysokość wynagrodzenia za pracę ustalana jest w procentowym, rzadziej ułamkowym, stosunku do wartości pracy mierzonej uzyskanym (najczęściej ze sprzedaży towarów lub usług) obrotem, dochodem albo przychodem. W nowszych publikacjach wyrażony został pogląd o dopuszczalności ustalania wynagrodzenia na podstawie zysku osiągniętego z określonej działalności, tzw. systemu tantiemowego (por. J. Skoczyński [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. Z. Salwa, 2005, s. 255). W istocie, przy gwarancji wynagrodzenia co najmniej minimalnego, nie jest on bardziej ryzykowny dla pracownika niż np. system prowizyjny, a nawet akordowy. Jednakże nie jest dopuszczalne konstruowanie wynagrodzenia zasadniczego pracownika w taki sposób, że jednej z jego elementów jest wprost i bezpośrednio powiązany z ryzykiem gospodarczym pracodawcy. Dlatego podział dotychczas jednolitego wynagrodzenia zasadniczego na części, w których jedna uzależniona została od wyników ekonomicznych pracodawcy, jest sprzeczny z art. 78 k.p. (por. wyrok SN z 24.09.2009 r., II PK 57/09, LEX nr 558302).

W praktyce poszczególne systemy wynagradzania rzadko występują w czystej konstrukcyjnie postaci. Na ogół stosowane są w formie mieszanej, np. czasowo-prowizyjnej, akordowo-premiiowej. System wynagrodzenia (metoda płac), stawka wynagrodzenia (stawka płac), taryfikator kwalifikacyjny nie są kategoriami prawnymi, lecz ekonomicznymi. Ich prawne znaczenie ujawnia się dopiero w momencie zastosowania do obliczania wynagrodzenia należnego pracownikowi, ustalania jego zarobku (B. Wagner, Komentarz do art. 78 Kodeksu pracy, st.pr.1.09.2017r., System Informacji Prawnej LEX).

Wzorzec godziwego wynagrodzenia (art. 13 i art. 78 § 1 k.p.), który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika kwalifikacji zawodowych, będzie uwzględniał również takie czynniki, jak zakres obowiązków i odpowiedzialności, staż pracy na danym stanowisku oraz poziom płac u danego pracodawcy. Oceniając godziwość wynagrodzenia należy mieć także na uwadze okoliczności towarzyszące nawiązaniu stosunku pracy i motywy ich działania (wyrok s.apel. w Krakowie, z dn. 7.12.2017r., III Aua 722/16, LEX nr 2420932).

Wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy; średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakres obowiązków; odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność. Ustalenie przez sąd "godziwego wynagrodzenia" nie może zostać dokonane wyłącznie w oparciu subiektywną ocenę charakteru wykonywanej pracy przez pracownika na danym stanowisku pracy (wyrok s.apel. w Białymstoku z dn.29.11.2017r., III Aua 356/17, LEX nr 2418112).

Przedkładając powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd uznał, że powodowi nie zostało wypłacone w pełnej wysokości wynagrodzenie za pracę za miesiąc czerwiec 2014 roku. Nie sposób przy tym przyjąć za pozwany, że przy wysokich kwalifikacjach zawodowych powoda,

podjąłby on pracę za granicą, co istotne w USA, za wynagrodzeniem w kwocie 1.680 zł brutto, a więc minimalnego wynagrodzenia za pracę w kraju oraz diet. Stoi to w oczywistej sprzeczności tak z ustalonym w sprawie stanem faktycznym w oparciu o depozycje powoda i świadków, jak i zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Nikt bowiem, w szczególności w branży stoczniowej, mając na względzie konieczność pracy na terenie Stanów Zjednoczonych, za tak ustalone wynagrodzenie nie podjąłby pracy. Tym samym uznać należało, że wynagrodzenie powoda miesięczne składało się z minimalnego wynagrodzenia w kwocie 1.680 zł brutto oraz ze stawki godzinowej 15 euro netto za godzinę, a co wprost wynika również z treści informacji uzupełniającej do umowy na czas wykonywania prac na terenie stoczni w (...), USA (§ 3 ust. 10 oraz 11). Kwota miesięcznego wynagrodzenia odpowiadała więc w rzeczywistości wartości roboczogodzin pomniejszanej o kwotę wypłaty minimalnego wynagrodzenia w kraju wypłacanego odrębnym przelewem na rachunek bankowy w walucie polskiej.

Sąd ustalił wysokość wynagrodzenia w oparciu o liczbę przepracowanych godzin przez powoda w miesiącu czerwcu 2014 roku (k.10) oraz przemnożenie ich przez 15 euro netto, bo to wprost wynika z porozumienia stron zawartego w formie informacji uzupełniającej do umowy o pracę (k.1/1 część B akt osobowych), tj. 240 godzin x 15 euro = 3.650 euro. Od tej kwoty należało odjąć kwotę 365 euro stanowiące równowartość 500 dolarów według kursu z dnia naliczenia wynagrodzenia (10.07.2014r.).

Odliczeniu ponadto podlegała kwota 297,34 euro przelana powodowi na rachunek bankowy (k.70) tytułem wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2014 roku, odpowiadająca kwocie netto minimalnego wynagrodzenia w kraju (1.680 zł brutto).

Powód miał bowiem, zgodnie z podpisaną umową o pracę oraz dodatkowymi informacjami do umowy wysokość wynagrodzenia stanowiło minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 1.680 zł brutto oraz 15 euro netto za godzinę pracy. Z uwagi na to, że powodowi zostało wypłacone wynagrodzenie w zlotówkach odjąć należało tą kwotę przy zasądzeniu wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2014 roku.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 80 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.937,66 euro wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę.

W zakresie ustawowych odsetek od dochodzonego roszczenia, Sąd w oparciu o treść art. 481 § 1 i 2k.c., zasądził od dnia 11 lipca 2014 roku, albowiem roszczenie stało się wymagalne w dniu 10 lipca 2014 roku zgodnie z uregulowaniami umownymi między stronami, zatem brak było podstaw do uznania żądania powoda zasądzenia od dnia 1 lipca 2014 roku.

W pozostałym zakresie oddalono powództwo.

Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. do kwoty 1.680 zł.