

Sygn. akt VII P 585/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Wiktoria Niesiobędzka – Pawlak

po rozpoznaniu w dniu 21 grudnia 2017 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa A. B. (1)-Be-J.

przeciwko (...) sp. z o.o. w B.

o zapłatę

1. zasądza od pozwanej spółki na rzecz powoda następujące kwoty:

- a) 2.419,72 (dwa tysiące czterysta dziewiętnaście 72/100) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za październik 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2016 r. do dnia zapłaty,
- b) 360,00 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za listopad 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- c) 800,24 (osiemset 24/100) złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 6 listopada 2016 r. do dnia zapłaty,

2. w pozostałym zakresie powództwo oddala,

3. zasądza pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 675,00 (sześćset siedemdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

4. nakazuje pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 195,00 (sto dziewięćdziesiąt pięć) złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniony był powód.

SSR Marcin Winczewski

Sygn. akt VII P 585/17

UZASADNIENIE

A. B. (2)-Be-J. wniósł pozew przeciwko (...) sp. z o.o. w B., domagając się zasądzenia wynagrodzenia za pracę: za październik 2016 r. w kwocie 2.449,60 zł, za listopad 2016 r. w kwocie 649,36 zł oraz ekwiwalentu za niewykorzystany

urlop wypoczynkowy w kwocie 800,24 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, a także kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż był zatrudniony w pozwanej spółce w okresie od 4 kwietnia do 5 listopada 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, za wynagrodzeniem w wysokości 2.400,00 zł miesięcznie. Umowę rozwiązano z dniem 5 listopada 2016 r., a pracodawca nie wypłacił mu wynagrodzenia za pracę za październik i część listopada oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 7 dni. Zgłosił sprawę do PIP, która nakazała spółce wypłatę wynagrodzenia, a pozwany został ukarany grzywną w sprawie o wykroczenie. Pomimo to, nie odzyskał pieniędzy.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 8 września 2017 r. zasądzono zgodnie z żądaniem pozwu, orzekając o kosztach procesu (k. 12).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty (k. 20-23) pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazała, iż powód nie określił, kogo dotyczy powództwo, albowiem w pozwie wskazano spółkę i jej prezesa, a kwoty roszczeń nie wynikają z jakichkolwiek dokumentów i pozostają w sprzeczności z załączoną umową i dokumentami z PIP.

W toku rozprawy w dniu z dnia 21 grudnia 2017 r. powód podtrzymał powództwo, oświadczając że wskazane świadczenia nie zostały mu wypłacone (k. 107).

Sąd ustalił, co następuje:

A. B. (2)-Be-J. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w B. na podstawie umowy o pracę na czas określony, w okresie od 4 kwietnia 2016 r. do 5 listopada 2016 r., na stanowisku montera instalacji chłodniczych, z wynagrodzeniem zasadniczym ostatnio w kwocie 2.400,00 zł brutto miesięcznie. Wynagrodzenie za pracę miało być płatne do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego, za który przysługiwało. Powód ma ogółem ponad 10-letni okres zatrudnienia.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: umowy o pracę z dnia 4 kwietnia 2016 r. i z dnia 4 lipca 2016 r. i świadectwo pracy powoda – k. 8, 88; przesłuchanie powoda – k. 106-107)

Z uwagi na zaległości w wypłacie wynagrodzenia, pismem z dnia 4 listopada 2016 r. A. B. (2)-Be-J. wniósł o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, do czego doszło z dniem 5 listopada 2016 r. Ostatniego dnia w pracy powód rozmawiał ze swoim przełożonym – brygadystą M. Ł., który przekazał mu, że nie wykorzystał jeszcze 7 dni, z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. W trakcie całego okresu zatrudnienia powód nie korzystał bowiem z żadnego dłuższego urlopu (będąc nieodzownym pracownikiem spółki), wykorzystując jedynie kilka pojedynczych dni.

Pracodawca nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za pracę: za październik 2016 r. w kwocie 2.419,72 zł i za listopad 2016 r. w kwocie 360,00 zł oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 800,24 zł.

(dowód: wniosek powoda z dnia 4 listopada 2016 r. – k. 92; listy płac powoda – k. 80-81; przesłuchanie powoda – k. 106-107)

W związku z brakiem wypłaty należnego wynagrodzenia, powód złożył skargę na pozwaną spółkę. Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w B. przeprowadziła kontrolę pracodawcy, w wyniku której stwierdziła, iż pozwana istotnie nie wypłaciła swym pracownikom, w tym powodowi wynagrodzenia za pracę za październik 2016 r. w kwocie 1.773,52 zł netto i za listopad 2016 r. w kwocie 509,91 zł netto. Ponadto Prezes Zarządu pozwanej T. B., został na wniosek PIP ukarany w postępowaniu wykroczeniowym.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: pisma PIP w B. z dnia 16 stycznia 2017 r. i z dnia 16 marca 2017 r. – k. 9-10; protokoły kontroli PIP wraz z załącznikami – k. 34-77; przesłuchanie powoda – k. 106-107)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, a także na podstawie przesłuchania stron, ograniczonego na zasadzie art. 302 k.p.c. do przesłuchania powoda, albowiem pomimo prawidłowego wezwania na posiedzenie, Prezes Zarządu pozwanej Spółki nie stawiał się na nie, bez jakiegokolwiek usprawiedliwienia. Poza sporem w sprawie pozostawał natomiast okres zatrudnienia powoda (od 4 kwietnia do 5 listopada 2016 r., wysokość ostatnio należnego mu wynagrodzenia za pracę (2.400,00 zł) oraz ilość przysługującego urlopu w wymiarze 26 urlopu wypoczynkowego rocznie.

Przepis art. 94 pkt 5 k.p. przewiduje obowiązek pracodawcy względem indywidualnego pracownika w zakresie terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia, który odnosi się do określonego w art. 22 § 1 i art. 13 k.p. oraz skonkretyzowanego w Dziale III i innych przepisach Kodeksu, a także układach zbiorowych pracy, regulaminach wynagradzania i pracy – prawa do wynagrodzenia za wykonaną pracę. Celem tej regulacji jest szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę jako na ogół jedyne źródła utrzymania pracownika i jego rodziny. Minimalna częstotliwość i najpóźniejszy dopuszczalny termin wypłaty określone zostały w art. 85 k.p., natomiast konkretny termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty, zgodnie z art. 104¹ pkt 5 k.p., powinny zostać ustalone w regulaminie pracy. Prawidłowe wypłacenie wynagrodzenia za pracę oznacza jego wypłatę w pełnej przysługującej pracownikowi wysokości (zgodnie z przyjętym systemem mierników wartości pracy), w odpowiedniej formie (pieniężnej), przy dochowaniu przepisów o sposobie realizacji wypłaty (bezpośrednio do rąk pracownika lub za jego uprzednią zgodą albo gdy tak stanowi układ zbiorowy pracy – inna forma, np. przelew na konto bankowe) oraz zasad dopuszczalnych potrąceń (por. art. 87-91). Stosownie do § 8 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (t.j.: Dz. U. z 2017 r., poz. 894 ze zm.), pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika: kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy; w stosunku do pracowników młodocianych pracodawca uwzględnia w ewidencji także czas ich pracy przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego, a także imienną kartę (listę) wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Oczywistym pozostaje więc w świetle powyższych uregulowań, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek należytego wypłacenia wynagrodzenia swojemu pracownikowi, a w razie procesu, to na nim spoczywa także obowiązek wykazania takiej wypłaty (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; por. wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNP 2000/15/579). Obowiązek prawidłowego i terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę odnosi się także do wypłaty innych świadczeń przysługujących pracownikowi, w tym oczywiście ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (art. 282 § 1 pkt 1 k.p.). W wyroku z dnia 4 października 2000 r. (I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002/10/231), Sąd Najwyższy stwierdził, że z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Także w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 maja 1999 r. (I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000/14/535) Sąd Najwyższy wskazał, że brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu i przerzucenie go na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa wywodzi skutki prawne (por. też wyrok SA w Białymstoku z dnia 10 kwietnia 2003 r., III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Warto dodać, że przytoczone tezy orzeczeń są wyrazem ogólniejszego stanowiska orzecznictwa sądowego, ukształtowanego na tle art. 6 k.c., zgodnie z którym, w przypadkach, gdy jedna ze stron swoim postępowaniem uniemożliwia lub poważnie utrudnia wykazanie okoliczności przeciwnikowi, na którym spoczywał ciężar ich udowodnienia, wówczas na tę stronę przechodzi ciężar dowodu co do tego, że okoliczności takie nie zachodziły (por. wyrok SN z dnia 3 marca 1971 r., II PR 453/70, Lex Polonica nr 1378555). Podsumowując powyższe wywody Sąd wskazuje, że ciężar dowodu co do prawidłowego dokonania wypłaty wynagrodzenia, czy udzielenia urlopu wypoczynkowego spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). To na pracodawcy spoczywa więc także obowiązek

wykazania ile i w jakich konkretnie dniach korzystał z urlopu wypoczynkowego pracownik i ile w związku z tym przysługuje mu w razie rozwiązania stosunku pracy – ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Z tego obowiązku pozwana Spółka nie wywiązała się choćby w najmniejszym stopniu, nie przedkładając nie tylko akt osobowych powoda, ale nawet wniosków urlopowych, które przecież dopiero mogłyby stanowić podstawę udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, choć była do tego zobowiązana (k. 25). W tym zakresie Sąd za w pełni wiarygodne uznał przesłuchanie powoda, iż nie otrzymał on w ogóle wynagrodzenia za pracę za październik i listopad 2016 r. oraz nie wykorzystał 7 dni urlopu wypoczynkowego. To na stronie pozwanej spoczywał ciężar udowodnienia, iż powód miałby wykorzystać więcej dni urlopu i w tym zakresie na nią spadają negatywne skutki nieudowodnienia tej kwestii, przejawiające się w uznaniu za w pełni wiarygodne wszelkich twierdzeń powoda w tym zakresie. Należy przy tym podkreślić, iż pozwana Spółka nie wskazywała, iż powód miałby w okresie zatrudnienia składać jakiegokolwiek wnioski urlopowe, nie przedłożyła akt osobowych, a niezasadność powództwa starała się oprzeć na nic nie znaczących ogólnikach, praktycznie bez merytorycznego wdania się w spór. Sądowi wiadomo natomiast z urzędu, iż pozwana nie wypłaca swym pracownikom różnorodnych należności ze stosunku pracy, za co zresztą osoby zarządzające Spółką były karane w postępowaniu wykroczeniowym za naruszanie praw pracowniczych. Zeznania powoda są w pełni wiarygodne zarówno co do faktu, iż nie otrzymał rzeczonoego wynagrodzenia, jak i okoliczności, iż nie wykorzystał 7 dni przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, o czym w dniu rozwiązania umowy o pracę został poinformowany przez swego przełożonego M. Ł.. Przesłuchanie pracownika nie zostało natomiast w najmniejszym stopniu podważone przez pracodawcę, który ograniczył się do głośnych ogólników, bez zaprzeczenia nawet, iż sporne należności w rzeczywistości nie zostały wypłacone. Zważyć należy, że w myśl art. 6 k.c. (znajdującego zastosowanie na podstawie art. 300 k.p.) i art. 232 k.p.c. ciężar udowodnienia okoliczności faktycznych na które powołuje się strona spoczywa na tej stronie, która z faktów tych wyciąga dla siebie określone skutki prawne. Przepis art. 6 k.c. jest w istocie normą decyzyjną w tym znaczeniu, że przesądza on w określonych sytuacjach o sposobie wyrokowania sądu. Zgodnie z art. 3 k.p.c. strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje zasadę kontradyktoryjności. Reguła ta wyraża się w tym, że postępowanie cywilne jest sporem toczącym się między równouprawnionymi podmiotami. W ramach tego sporu strony obowiązane są przedstawiać twierdzenia, składać wyjaśnienia oraz zgłaszać wnioski dowodowe. Strona, która nie udowodni przytoczonych twierdzeń, utraci korzyści, jakie uzyskałaby aktywnym działaniem. Samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą. Sąd orzekający podziela pogląd Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z dnia 7 listopada 2007 r. (II CSK 293/07, Lex nr 587510), iż zarówno przepis art. 3 k.p.c., jak i art. 232 k.p.c. zd. pierwsze jest adresowany do stron, nie do sądu. To strony bowiem obowiązane są przedstawiać dowody. Sąd nie jest władny tego obowiązku wymuszać, ani – poza zupełnie wyjątkowymi sytuacjami – zastępować stron w jego wypełnieniu (na podstawie art. 232 zd. 2 k.p.c.). W dalszej części orzeczenia Sąd Najwyższy podkreślił, iż ów ciężar (udowodnienia faktu) rozumieć należy z jednej strony jako obarczenie strony procesem obowiązkiem przekonania sądu dowodami o słuszności swoich twierdzeń, a z drugiej konsekwencjami poniesienia realizacji tego obowiązku, lub jego nieskuteczności. Tą konsekwencją jest zazwyczaj niekorzystny dla strony wynik procesu. Orzekanie w procesie cywilnym tylko w takim zakresie uwzględnia przekonanie i pogląd strony na istotne okoliczności, w jakim zostaną one poparte dowodami (tak SA we Wrocławiu w wyroku z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...)). Podzielając te poglądy należy ponownie podkreślić, iż pracodawca nie wywiązał się z ciążących na nim obowiązków wykazania korzystania przez pracownika z urlopu wypoczynkowego i wypłacenia mu należności ze stosunku pracy (wynagrodzenia i ekwiwalentu), choć to na nim spoczywał ciężar dowodu.

Odnosząc się bezpośrednio do twierdzeń pozwanej ze sprzeciwu od nakazu zapłaty należy wskazać, iż bezspornym pozostawało, że pracodawcą powoda była (...) sp. z o.o. w B., a wskazany dodatkowo w pozwie T. B. jest wyłącznie osobą uprawnioną do jej reprezentacji, jako Prezes Zarządu (odpis KRS – k. 16-18). Na fakt ten zresztą wprost wskazał pełnomocnik powoda w piśmie z dnia 6 grudnia 2017 r. (k. 93). Wbrew argumentacji pozwanej, stanowiącej w ocenie Sądu wyłącznie próbę niedopuszczalnego odwołania w czasie obowiązku zapłaty świadczeń pracowniczych, w wyniku procesu Sąd pracy zasądza wszystkie świadczenia będące pochodną wynagrodzenia za pracę w kwotach brutto, czyli mając na uwadze, że podstawa przyjęta do tych wyliczeń (wynagrodzenie za wykonaną pracę) uwzględnia konieczność odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób

fizycznych (zob. wyrok SN z dnia 9 stycznia 2009 r., II PK 117/08, Lex nr 738349 i uchwałę SN z dnia 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01, OSNP 2002/2/35). Wynagrodzenie za pracę, jako niezbędny element stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.), jest pojęciem określonym przepisami prawa pracy. Z przepisów tych w sposób niewątpliwy wynika, że wynagrodzenie za pracę należy się pracownikowi, stanowiąc całość obejmującą także tę część, którą pracodawca może (ma obowiązek) potrącić (odliczyć). Nie można więc w ogóle konstruować definicji wynagrodzenia za pracę, w której będzie się wyróżniać część wynagrodzenia za pracę należną pracownikowi (wynagrodzenie „netto”) i część, która pracownikowi nie przysługuje. Wynagrodzenie za pracę należy się pracownikowi w całości i takie wynagrodzenie wyznaczone jest przez treść stosunku pracy. Pojęcie wynagrodzenia „brutto” w ogóle nie występuje w przepisach prawa pracy i ma raczej znaczenie potoczne. Prawo pracy posługuje się bowiem tylko pojęciem wynagrodzenia za pracę jako takiego. Potoczne znaczenie ma też pojęcie wynagrodzenia „netto”, przez które należy rozumieć część wynagrodzenia za pracę wypłacaną pracownikowi, ale tylko wtedy, gdy pracodawca dokona stosownych odliczeń na podstawie innych przepisów prawa. Powyższe stwierdzenia mają oparcie w art. 87 § 1 k.p., według którego z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – podlegają potrąceniu określone należności. Mamy więc wynagrodzenie za pracę, od którego odliczamy zaliczkę na podatek. Jest więc oczywiste, że część podlegająca odliczeniu jest częścią wynagrodzenia za pracę (tak SA w Poznaniu w wyroku z dnia 9 listopada 2016 r., III APa 11/16, 2196216). Nie ma więc podstaw, aby na rzecz powoda zasądzić wynagrodzenie „netto”, jak chciałaby pozwana i jak to w swych pismach przyjęła Państwowa Inspekcja Pracy, zresztą bez dokonania jakichkolwiek wyliczeń, a wyłącznie na podstawie listy wynagrodzeń powoda przedłożonych w toku kontroli przez pracodawcę. Ponadto, stosownie do art. 316 § 1 zd. 1 k.p.c., po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy.

W niniejszej sprawie nie budziło wątpliwości Sądu, iż powód nie otrzymał należnego mu wynagrodzenia za pracę za październik i listopad 2016 r. oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, albowiem pracodawca okoliczności tej nawet nie zaprzeczył, a przede wszystkim nie przedłożył jakiegokolwiek dowodu przeciwnego, do czego był zobowiązany przez Sąd. W tej sytuacji zasądzono na rzecz powoda kwotę 2.419,72 zł tytułem wynagrodzenia za październik 2016 r. i kwotę 360,00 zł tytułem wynagrodzenia za część listopada 2016 r. Należy podkreślić, iż kwoty te wynikały ze stanowiska samej spółki, która zobowiązana w tym zakresie przedstawiła ostatecznie listy płac za te miesiące (k. 38, 80-81). Wynika z nich jednoznacznie, iż powodowi należne były właśnie te kwoty, przy czym za październik 2016 r., przepracowany przezeń w całości, pracodawca wyliczył ją na sumę wyższą minimalnie od należnego wynagrodzenia zasadniczego (k. 80), a powód nie wykazał, aby miał wówczas otrzymać kwoty jeszcze o kilkadziesiąt złotych wyższe, jak to określił w samym pozwie. Także kwota należna za listopad 2016 r. wynika z listy płac i jest to łącznie 360,00 zł brutto (120,00 zł + 24,00 zł; k. 38, 81).

W myśl § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 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 (t.j.: Dz. U. z 2017 r., poz. 927ze zm.), w celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik w tym miesiącu był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia – miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy z tych przyczyn; tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc (ust. 1). Przepis ust. 1 stosuje się także w przypadku obliczania wynagrodzenia pracownika, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, gdy okres pozostawania pracownika w stosunku pracy nie obejmuje pełnego miesiąca (ust. 2). Właśnie ta norma znajdzie zastosowanie do wyliczenia wynagrodzenia powoda za okres od 1 do 5 listopada 2016 r., kiedy to strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron. W tym miesiącu były 160 godziny do przepracowania (20 dni pracujących po 8 godzin), więc $2.400,00 \text{ zł} / 160 = 15,00 \text{ zł}$. Powód nie przepracował wówczas natomiast aż 136 godzin (17 dni po 8 godzin), stąd $15,00 \text{ zł} \times 136 = 2.040,00 \text{ zł}$. Następnie $2.400,00 \text{ zł} - 2.040,00 \text{ zł} = 360,00 \text{ zł}$.

W zakresie zgłoszonych przez powoda pierwotnie kwot należy zauważyć, że były one nieco zawyżone, co wynikało głównie z wadliwości postawy pracodawcy, który przekazał PIP suche informacje na temat należnego powodowi wynagrodzenia netto w październiku i listopadzie 2016 r. (k. 9-10), nie uczynił tego natomiast w sposób należyty, poprzez wskazanie kwot brutto i tytułów składających się na łączne kwoty. Z tej przyczyny jednakże Sąd zobowiązany był częściowo powództwo oddalić, ponad kwoty wynagrodzenia określone w punkcie 1 literach a) i b) wyroku.

W całości zasadne okazało się roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 800,24 zł. 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. Dla nabycia prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy istotne jest zatem wystąpienie przyczyny niezrealizowania prawa do urlopu w naturze określonej przez przepisy prawa (takiej jak rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy), nie ma natomiast znaczenia przyczyna niewykorzystania prawa do urlopu przez pracownika, taka jak nieudzielenie urlopu przez pracodawcę, przesunięcie urlopu fakultatywne czy obligatoryjne. Już na podstawie powyższych uwag można stwierdzić, że prawo do ekwiwalentu pieniężnego i jego wysokość jest ściśle powiązane z „niewykorzystanym” i „przysługującym” urlopem wypoczynkowym. W niniejszej sprawie, wymiar urlopu powoda, co nie było ostatecznie kwestionowane przez strony, wynosił 26 dni (art. 154 § 1 pkt 2 k.p.), przy czym przepracował on w 2016 r. w pozwanej Spółce 8 miesięcy, w tym 2 niepełne. Zgodnie z art. 155¹ § 1 pkt 1 k.p., w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop u dotychczasowego pracodawcy – w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze. Przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155¹ i 155² kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 § 1 i 2; niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca (art. 155^{2a} § 1 i 2 k.p.). Stąd powodowi za okres zatrudnienia w pozwanej Spółce przysługiwało 18 dni urlopu wypoczynkowego (26 dni / 12 x 8 miesięcy; po zaokrągleniu w myśl art. 155³ § 1 k.p.), a zgodnie z jego twierdzeniami nie wykorzystał 7 dni, o czym informował go jego przełożony w dniu rozwiązania stosunku pracy. W sytuacji, w której pracodawca nie przedłożył akt osobowych powoda, ani jego wniosków urlopowych, kluczowe było ustalenie zgodnie z twierdzeniami wiarygodnego powoda, że nie wykorzystał 7 dni urlopu wypoczynkowego.

Prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powstaje przy tym w dacie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W tym dniu roszczenie pracownika staje się wymagalne (postanowienie SN z dnia 5 grudnia 1996 r., I PKN 34/96, OSNAPiUS 1997/13/237) i w tym też dniu rozpoczyna się bieg okresu przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane w naturze, a nieprzedawnione urlopy wypoczynkowe (wyrok SN z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 336/00, OSNP 2003/1/14). Wysokość ekwiwalentu jest determinowana przez fakt, że sam ekwiwalent jest traktowany jako surogat prawa do urlopu wypoczynkowego. W rezultacie sposób ustalania ekwiwalentu stanowi, do pewnego stopnia, pochodną sposobu ustalania wynagrodzenia urlopowego. Nie został on określony na poziomie ustawowym, lecz jest przedmiotem regulacji 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. Nr 2, poz. 14 ze zm.), które zgodnie z upoważnieniem zawartym w art. 173 k.p. ma określać m.in. szczegółowe zasady ustalania i wypłacania ekwiwalentu. Paragraf 14 rozporządzenia przewiduje stosowanie do ekwiwalentu reguł obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, z uwzględnieniem zmian wynikających z § 15-19 rozporządzenia, które odzwierciedlają różnice w charakterze obydwu świadczeń.

Wynagrodzenie powoda w roku 2016 wynosiło 2.400,00 zł miesięcznie. W myśl § 18 powołanego rozporządzenia, ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się:

1) dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie,

2) dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez 8, a następnie,

3) mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

Prawidłowo przeprowadzone naliczenie ekwiwalentu nastąpić musi więc w sposób następujący: średnie miesięczne wynagrodzenie wypłacone powodowi, a obliczone według zasad określonych we wskazanym rozporządzeniu (tj. wraz ze wszystkimi składnikami przysługującymi za okres dłuższy niż 1 miesiąc) za okres 3 przepracowanych w pełni miesięcy wynosiło 2.400,00 zł, stąd:

$$2.400,00 \text{ zł} / 21,00 \text{ (współczynnik za rok 2016)} = 114,29 \text{ zł}$$

$$114,29 \text{ zł} / 8 \text{ godzin} = 14,29 \text{ zł (ekwiwalent za jedną godzinę urlopu, albowiem powód świadczył pracę przez 8 godzin dziennie)}$$

$$8 \text{ godzin} \times 7 \text{ dni} = 56 \text{ (liczba godzin niewykorzystanego przez powoda urlopu)}$$

$$56 \times 14,29 \text{ zł} = 800,24 \text{ zł (należny ekwiwalent za 7 dni urlopu w wysokości brutto)}$$

Z tych względów punkcie 1 literze c) wyroku zasądzono na rzecz powoda właśnie kwotę 800,24 zł.

O odsetkach orzeczono w myśl art. 481 § 1 i 2 k.c. – jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi; jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych; jednakże gdy wierzytelność jest oprocentowana według stopy wyższej, wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie według tej wyższej stopy. Wynagrodzenie za pracę było wymagalne z dniem 10 dnia następnego miesiąca, a ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest wymagalny z datą rozwiązania stosunku pracy, na co już wyżej wskazano.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 3 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwana Spółka przegrała w przeważającej mierze, na zasadzie art. 100 k.p.c., zgodnie z którym 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 nieznaczonej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie, albowiem po pierwsze powód przegrał sprawę jedynie w bardzo nieznaczonej części (około 8%), a określenie należnego mu wynagrodzenia za pracę zależało od wyliczeń strony pozwanej, która winna była przecież wypłacić mu wynagrodzenie za pracę w przewidzianych przepisami terminach. Pozwana nie tylko jednak należnych świadczeń nie wypłaciła, ale także następnie kluczyła i mijała się z prawdą w toku kontroli PIP, co z kolei nie pozwoliło powodowi na prawidłowe wyliczenie należnych mu świadczeń ze stosunku pracy, albowiem opierał się on w tym zakresie o częściowo wadliwe informacje z PIP. Ponadto, tak rażąco niewłaściwe zachowanie pracodawcy nie zasługuje na jakąkolwiek ochronę i zdaniem Sądu brak jest podstaw, aby również w tym kontekście obciążać powoda jakimikolwiek negatywnymi skutkami konieczności dochodzenia należnego wynagrodzenia w drodze procesu. Na koszty procesu, które poniósł powód składa się wynagrodzenie ustanowione przez niego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od pozwanej Spółki na jego rzecz kwotę 675,00 zł. Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na zasadzie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 ze zm.; 75% x 900,00 zł).

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 4 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powód był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych, w związku z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie

miała obowiązek uiścić lub których nie miał obowiązek uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Taka sytuacja zaistniała właśnie w niniejszej sprawie, stąd nakazano pobrać od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 195,00 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (3.900,00 zł x 5 %).

SSR Marcin Winczewski