

UZASADNIENIE

Powódka B. O. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, pozwem z dnia 19 lipca 2022r., wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego A. K. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 3.500,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wydania wyroku oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2019,2020 i 2021 rok w kwocie 9.331,84 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia złożenia pozwu, a ponadto o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka w pierwszej kolejności wskazała, iż była zatrudniona u pozwanego od dnia 1 marca 2019r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódce przysługiwało wynagrodzenie za pracę w wysokości 3.500,00 zł brutto miesięcznie. Od dnia 11 grudnia 2019r. do dnia 28 czerwca 2020r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a od dnia 29 czerwca 2020r. do dnia 27 czerwca 2021r. na urlopie macierzyńskim. Gdy w dniu 28 czerwca 2021r. stawiała się w pracy, pozwany wręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Pełnomocnik powódki podniósł przy tym, iż wskazana przez pracodawcę przyczyna jest nieprawdziwa, co stanowi poważne uchybienie. Ponadto, pełnomocnik powódki twierdził, iż w czasie trwania stosunku pracy nie korzystała z urlopu wypoczynkowego. Powódce przysługuje 22 dni za 2019 rok, 26 dni za 2020 rok oraz 13 dni za 2021 rok, tj. łącznie 61 dni (k. 3-5 akt).

Pozwany A. K. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, w odpowiedzi na pozew, wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W jej uzasadnieniu pełnomocnik pozwanego wskazała, iż strony umówiły się na dzień 28 czerwca 2021r., tj. poniedziałek w placówce banku, w której prowadzona jest działalność pozwanego celem ustalenia planów powódki dotyczących jej powrotu do pracy. Powódka miała zaległy urlop wypoczynkowy, pozwany był pewien, że powódka będzie chciała kontynuować zatrudnienie po jego ewentualnym wykorzystaniu i że przyjechała, by złożyć stosowny wniosek urlopowy. Tymczasem powódka oświadczyła, że stawiała się do pracy, ale tak naprawdę nie zamierza kontynuować zatrudnienia. Wobec stawienia się przez powódkę do pracy, pozwany podjął czynności związane z dopuszczeniem jej do pracy. Jednakże okazało się, że powódka nie może wykonywać pracy na swoim stanowisku, ponieważ utraciła szereg uprawnień niezbędnych do wykonywania swoich obowiązków. Pozwany poinformował o tym fakcie powódkę w obecności pracownika M. A. (1). Powódka została przy tym szczegółowo poinformowana o tym, że straciła uprawnienia takie jak kasowo-skarbcowe, rozliczeniowe, kontrolne, raportowe, sprzedażowe, związane z ochroną danych osobowych. Zatem powódka wiedziała i została poinformowana, jakie uprawnienia utraciła. Dalej pełnomocnik pozwanego wskazała, iż odzyskanie rzeczonych uprawnień jest możliwe po odbyciu szkolenia zakończonego egzaminem z wynikiem pozytywnym, a poprzedzonego rekomendacją. Wobec zaistniałej sytuacji i braku chęci ze strony powódki do odnowienia uprawnień, pozwany zaproponował powódce rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Początkowo powódka wyraziła zgodę, jednak ostatecznie nie zgodziła się na to. Pełnomocnik pozwanego zaprzeczył przy tym, by powódka w okresie zatrudnienia u pozwanego nie korzystała z urlopu wypoczynkowego, gdyż w 2019 roku wykorzystwała 12 dni w okresach: od 19.08.2019r. do 27.08.2019r., od 17.09.2019r. do 20.09.2019r. i 13.11.2019r., o czym świadczą wypełnione wnioski urlopowe. (k. 18-25 akt).

Swoje stanowiska strony podtrzymywały do końca postępowania przed Sądem.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. O. była zatrudniona u pozwanego A. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą O and M A. K., (...)-(...) P., ul. (...), od dnia 1 marca 2019r. do dnia 30 kwietnia 2019r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od dnia 1 maja 2019r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku doradcy klienta. Jej wynagrodzenie za pracę zostało ustalone na poziomie 3.500,00 zł brutto.

(Dowód: akta osobowe powódki cz. B - umowa o pracę na czas okres próbny z dn. 01.03.2019r., umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 26.04.2019r., zeznania powódki k. 41-43 akt 00:02:31 do 00:22:23, k. 182 akt 00:03:11 do 00:17:18, k. 193 – 194 akt 00:08:47 do 00:12:48. 00:21:12 do 00:23:25)

Powódka swoją pracę świadczyła w placówce franczyzowej banku (...) prowadzonej przez pozwanego w P., przy ulicy (...). Aby przystąpić do pracy, należy odbyć trwające tydzień szkolenie z programu bankowego potrzebnego do obsługi klientów, a następnie zdać egzamin. Bez uprawnień i dostępu do systemów banków, pracownik nie może wykonywać żadnych czynności. Obowiązkiem każdego pracownika placówek partnerskich (...) Bank (...) S.A. jest znajomość procedur, w których m.in. jest opisany proces blokowania uprawnień do pracownika do systemów bankowych w czasie długotrwałej nieobecności w pracy. Z kolei obowiązkiem każdego partnera spółki partnerskiej, zgodnie z obowiązującą procedurą, jest poinformowanie drogą mailową Departamentu (...) P. Partnerskich o nieobecności pracownika dłuższej niż 30 dni. Po otrzymaniu powyższej informacji, pracownik Departamentu (...) P. Partnerskich blokuje nieobecnemu pracownikowi placówki partnerskiej uprawnienia i dostęp do systemów bankowych. Jeśli (...) postanawia ponownie zatrudnić pracownika po dłuższej nieobecności, informuje o tym fakcie drogą mailową Departamentu (...) P. Partnerskich. Zaś pracownik Departamentu wysyła tą samą drogą informację o warunkach, jakie musi spełnić pracownik, aby mógł ponownie otrzymać uprawnienia i dostęp do systemów bankowych. Warunki te różnią się w zależności od okresu nieobecności pracownika. Jeśli wynosiła ona powyżej 6 miesięcy, może trwać do ok. 3 tygodni, ponieważ pracownik musi ponownie podejść do egzaminu z wiedzy o produktach bankowych. Termin egzaminu jest zaś wyznaczany 1 raz w miesiącu. W związku z tym, iż od dnia 11 grudnia 2019r. do dnia 28 czerwca 2020r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie od dnia 29 czerwca 2020r. na urlopie macierzyńskim, od 10 września 2020r. został jej zablokowany dostęp do systemów bankowych. W dniu 27 czerwca 2021r. powódce kończył się urlop macierzyński.

(Dowód: informacja ZUS z dn. 15.02.2022r. k. 151, e-mail z dn. 26.07.2021r. k. 32, zeznania powódki k. 41-43 akt 00:02:31 do 00:22:23, k. 182 akt 00:03:11 do 00:17:18, k. 193 – 194 akt 00:08:47 do 00:12:48. 00:21:12 do 00:23:25, zeznania świadka M. Ś. k. 147-149, częściowe zeznania pozwanego k. 43-47 akt 00:22:23 do 01:07:55, k. 182-183 akt 00:17:18 do 00:43:48, k. 194 akt 00:14:27 do 00:21:12)

Jeszcze w okresie trwania urlopu macierzyńskiego powódki, pozwany zwrócił się do biura rachunkowego, prowadzonego przez I. A., o przygotowanie dokumentów do rozwiązania umowy o pracę z powódką. W dniu 25 czerwca 2021r. o godz. 15:05 pozwany otrzymał maila od pracownicy biura (...), zawierającego w załącznikach: dokument zatytułowany „Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia” opatrzony datą „28.06.2021” oraz dokument zatytułowany „Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron” opatrzony datą „25.06.2021”. Przed końcem urlopu macierzyńskiego, powódka wysłała pozwanemu wiadomość sms, w której wskazała, że chciałaby wykorzystać urlop wypoczynkowy. Pozwany odpisał, że ma stawić się w poniedziałek o godzinie 12:00. Gdy w dniu 28 czerwca 2021r., tj. w poniedziałek powódka stawiała się w placówce prowadzonej przez pozwanego, otrzymała od niego propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Gdy nie zgodziła się na nią, pozwany wręczył jej pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał powódce w tym oświadczeniu art. 52 § 1 pkt 3 k.p., tj. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Oświadczenie w tym przedmiocie zawierało pouczenie o prawie i terminie odwołania do Sądu Pracy. Podczas tego spotkania ze strony powódki nie padły słowa, że nie chce już pracować u pozwanego.

(Dowód: akta osobowe powoda cz. C - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z 28.06.2021 r. k. 7, e-mail z dn. 25.06.2021r. wraz z załącznikami k. 67-69, zeznania świadka J. S. k. 50-1 akt 01:27:41 do 01:45:52, zeznania powódki k. 41-43 akt 00:02:31 do 00:22:23, k. 182 akt 00:03:11 do 00:17:18, k. 193 – 194 akt 00:08:47 do 00:12:48. 00:21:12 do 00:23:25, częściowe zeznania pozwanego k. 43-47 akt 00:22:23 do 01:07:55, k. 182-183 akt 00:17:18 do 00:43:48, k. 194 akt 00:14:27 do 00:21:12)

W aktach osobowych powódki znajduje się jedynie świadectwo pracy z (...) sp. z o.o., z którego wynika, że była zatrudniona od 01.01.2019r. do 16.02.2019r. i że udzielono jej 4 dni urlopu. Brak jest danych o wykształceniu

ponadpodstawowym powódki. Powódce przysługiwał więc urlop w wymiarze 20 dni rocznie, nie zaś 26 dni rocznie. W okresie zatrudnienia u pozwanego powódka korzystała z urlopu od dnia 19.08.2019r. do 27.08.2019r. (7 dni), w dniu 13.11.2019 r. (1 dzień) oraz od 17.09.2019r. do 29.09.2019r. (4 dni), tj. wykorzystała łącznie 12 dni. Za 2019 rok powódka nie wykorzystała 4 dni, za 2020 rok 20 dni, zaś za 2021 rok 10 dni. Jej ekwiwalent za 34 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego wynosi 5.666,78 zł. Pozwany nie wypłacił powódce tego ekwiwalentu.

(Dowód: wniosek o urlop k. 28, ewidencja urlopu za 2019 r. k. 29, pisemna opinia biegłego sądowego z zakresu finansów i rachunkowości k. 115-119, uzupełniająca opinia biegłego sądowego z zakresu finansów i rachunkowości k. 166-168, historia rachunku bankowego powódki za okres od 25.05.2021 r. do 27.10.2021 r. k. 187-188v., częściowe zeznania świadka M. A. 48-49 akt 01:11:05 do 01:25:14, zeznania powódki k. 41-43 akt 00:02:31 do 00:22:23, k. 182 akt 00:03:11 do 00:17:18, k. 193 – 194 akt 00:08:47 do 00:12:48. 00:21:12 do 00:23:25, częściowe zeznania pozwanego k. 43-47 akt 00:22:23 do 01:07:55, k. 182-183 akt 00:17:18 do 00:43:48, k. 194 akt 00:14:27 do 00:21:12)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 3.147,72 zł brutto.

(Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu z dn. 31.05.2022r. k. 91)

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których prawdziwość nie była podważana przez strony, w oparciu o zeznania powódki, częściowe zeznania pozwanego, zeznania świadków: J. S. (2) i M. Ś. (2), częściowe zeznania świadka M. A. (1) oraz opinię biegłego z zakresu rachunkowości i księgowości W. J..

Zeznaniom powódki Sąd dał wiarę. Fakty przez nią przytaczane znalazły w większości potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Jeśli chodzi o zeznania pozwanego A. K., to Sąd dał im wiarę w części, tj. w zakresie faktów, które znalazły odzwierciedlenie w ustaleniach Sądu. Co do jego zeznań, w których twierdził, że na spotkaniu w dniu 28 czerwca 2021r. wręczył powódce „wypowiedzenie”, bo na jego pytanie wyraźnie mu powiedziała, że nie chce u niego dalej u niego pracować, wskazać należy, że są one zupełnie nielogiczne. Poza tym były sprzeczne z samymi zeznaniami świadka M. A. (1), która zeznała, że powódka „wprost nie powiedziała, że nie chce już pracować”. Z kolei to, że jeszcze w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego powódki, zwracał się do biura rachunkowego o przygotowanie dokumentów do rozwiązania umowy o pracę z powódką, świadczy o tym, że jego zamiarem nie było kontynuowanie stosunku pracy z powódką po jej powrocie z urlopu macierzyńskiego.

Sąd nie dał także wiary jego zeznaniom, że wypłacił powódce ekwiwalent za urlop. W tym zakresie nie zostały one bowiem poparte żadnymi wiarygodnymi dowodami. Odnośnie zaś złożonego przez pozwanego potwierdzenia przelewu na konto powódki B. O. kwoty 4.051,03 zł tytułem „wynagrodzenie, wynagrodzenie urlopowe” (k. 95 akt), wskazać należy, iż nie może on stanowić dowodu, że powódka otrzymała od pozwanego tę kwotę. Świadczy o tym przede wszystkim status wskazany na dokumencie, a mianowicie „oczekujący na wykonanie”, który oznacza, że przelew został zlecony, lecz środki nie zostały zaksięgowane na koncie odbiorcy. W związku z tym zlecenie na realizację przelewu może zostać wycofane, zaś środki z powrotem wracają na konto zlecającego. Taka sytuacja z pewnością miała miejsce w niniejszej sprawie, zwłaszcza, że z historii rachunku bankowego powódki za okres od 25.05.2021r. do 27.10.2021r. wynika, że nie otrzymała od pozwanego wskazanej powyżej kwoty.

Z kolei świadek M. Ś. (2) w swoich pisemnych zeznaniach omówiła procedury obowiązujące w placówkach partnerskich (...) Bank (...) S.A., w szczególnością dotyczące blokady dostępu do systemów bankowych w związku z nieobecnością pracownika, związane z tym obowiązki partnera i pracownika. Sąd nie znalazł przy tym żadnych podstaw, aby kwestionować ich wiarygodność. Były one spójne, rzeczowe i logiczne.

Z zeznań świadka J. S. (2), pracującej w biurze rachunkowym, którego klientem jest pozwany, wynikało, iż na prośbę pozwanego, jeszcze w czasie urlopu macierzyńskiego powódki, przygotowała dokumenty do rozwiązania umowy o

pracę z powódką, tj. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz dokument o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p.

Zeznaniom świadka M. A. (1), zatrudnionej u pozwanego jako kierownik placówki, Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim zeznała, że ze strony powódki nie padły słowa, że nie chce pracować u pozwanego. W pozostałym zaś zakresie, Sąd ocenił jej zeznania jako tendencyjne i złożone na użytek sprawy.

Opinia biegłego z zakresu rachunkowości i księgowości W. J. jest w ocenie Sądu w pełni wiarygodna. Biegły sporządził opinie w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, zgodnie z posiadaną wiedzą specjalistyczną. Biegły dokonał obliczeń zgodnie z tezą dowodową a jej poprawność merytoryczna nie została podważona.

Pozostałym dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy, Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich autentyczność i wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd zważył, co następuje:

Art. 52 k.p. określa w § 1 przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zaś w § 2 termin do dokonania tej czynności. Pracodawca korzystając z tego sposobu rozwiązania umowy o pracę musi ponadto mieć na uwadze unormowania zawarte w art. 30 k.p., dotyczące wymogu formy pisemnej (§ 3), wskazania w piśmie przyczyny rozwiązania umowy (§ 4) oraz pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Zgodnie zaś z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W niniejszej sprawie pracodawca dochował wymogów formalnych przewidzianych przez przepisy kodeksu pracy dla oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonał zatem tego rozwiązania na piśmie (oświadczenie zostało doręczone 28 czerwca 2022r.), wskazał w nim przyczynę swojej decyzji, pismo zawierało także pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy.

Nie sposób uznać, aby pozwany dokonał go w przewidzianym przez kodeks pracy miesięcznym okresie od daty, kiedy pracodawca dowiedział się o zdarzeniu stanowiącym podstawę rozwiązania umowy o pracę. Pozwany miał świadomość tego, że nieobecność pracownika trwająca dłużej niż 30 dni spowoduje blokadę dostępu do systemów bankowych. W związku z tym, że powódka od dnia 11 grudnia 2019r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie od dnia 29 czerwca 2020r. na urlopie macierzyńskim, to zgodnie z obowiązującymi procedurami jego obowiązkiem jako partnera było poinformowanie drogą mailową Departamentu (...) P. Partnerskich o nieobecności pracownika dłuższej niż 30 dni.

Pozwany jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazał powódce zawinioną przez nią utratę uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Wskazać należy, że artykuł 52 § 1 pkt 3 k.p. owszem umożliwia pracodawcy dokonanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, wskutek czego jego dalsze zatrudnienie staje się bezprzedmiotowe. Przypadek ten odnosi się jedynie do wąskiego grona pracowników, których praca wymaga określonych przez prawo uprawnień. Utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku może być podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracownik zostanie pozbawiony tych uprawnień z własnej winy, wskutek naruszenia obowiązków pracowniczych, popełnienia wykroczenia lub przestępstwa, ale decyduje o tym nie sam zawiniony czyn pracownika, a stwierdzenie jego skutków w sferze uprawnień, polegające na pozbawieniu pracownika tych uprawnień przez odpowiedni organ (wyr. SN z 26.10.1984r., I PRN 142/84, OSNCP 1985, Nr 7, poz. 99).

Jak ustalił Sąd, powódce owszem od 10 września 2020 roku zostały zablokowane uprawnienia do systemów bankowych. Spowodowane to było nieobecnością powódki, która od dnia 11 grudnia 2019r. do dnia 28 czerwca

2020r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie od dnia 29 czerwca 2020r. do dnia 27 czerwca 2021r. na urlopie macierzyńskim. Zgodnie z bowiem obowiązującą w placówkach partnerskich (...) Bank (...) S.A procedurą, obowiązkiem każdego partnera spółki partnerskiej jest poinformowanie drogą mailową Departamentu (...) P. Partnerskich o nieobecności pracownika dłuższej niż 30 dni. Po otrzymaniu powyższej informacji, pracownik Departamentu (...) P. Partnerskich blokuje nieobecnemu pracownikowi placówki partnerskiej uprawnienia i dostęp do systemów bankowych.

Mając na względzie, że nieobecność powódki w związku z ze zwolnieniem lekarskim w ciąży i urlopem macierzyńskim, spowodowała, że utraciła ona uprawnienia potrzebne do pracy na stanowisku doradcy klienta, w ocenie nie sposób dopatrzeć się jakiegokolwiek zawinienia po stronie powódki w ich utracie.

Bez wątpienia zachowanie pozwanego polegające na tym, że jeszcze w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego powódki, zwracał się do biura rachunkowego o przygotowanie mu dokumentów do rozwiązania umowy o pracę z powódką i że składał powódce propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron, świadczy o tym, że nie miał on zamiaru zatrudniania powódki po jej powrocie z urlopu macierzyńskiego. Tym samym podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powódce przyczyna nie była rzeczywista.

W związku z powyższym Sąd uznając, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie było zgodne z przepisami prawa pracy, zgodnie z żądaniem powódki, zasądził na jej rzecz od pozwanego odszkodowanie w wysokości 3.500,00 zł.

Zasądzoną należność zgodnie z żądaniem powódki, Sąd na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zasądził wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 3 października 2022r., tj. od dnia wydania wyroku, do dnia zapłaty.

Co do żądania przez powódkę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wskazać należy, iż w świetle art. 171 k.p. w przypadku niewykorzystania przez pracownika przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy przysługuje mu ekwiwalent pieniężny.

Pozwany A. K., mimo że na nim spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie, nie udowodnił, by powódka otrzymała od niego ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Wobec tego, iż powódka nie wykazała pozwanemu pracodawcy stażu uprawniającego ją do nabycia urlopu w wymiarze 26 dni, uznać należało, iż przysługiwał jej urlop w wiarze 20 dni rocznie.

W okresie zatrudnienia u pozwanego powódka wykorzystwała łącznie 12 dni, tj. 7 dni od dnia 19.08.2019r. do 27.08.2019r., 1 dzień w dniu 13.11.2019r. oraz 4 dni w okresie od 17.09.2019r. do 29.09.2019r., a zatem za 2019 rok pozostało jej 4 dni, za 2020 rok 20 dni, zaś za 2021 rok 10 dni. Jej ekwiwalent za 34 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, zgodnie z wyliczeniami biegłego sądowego z zakresu rachunkowości i księgowości wynosi więc 5.666,78 zł.

Co za tym idzie w pozostałym zakresie, przewyższającym kwotę zasądzzonego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, Sąd oddalił żądanie powódki jako niezasadne.

Należności z tytułu łączącego strony stosunku pracy powinny być uregulowane przez pracodawcę najpóźniej w dniu rozwiązania (ustania) stosunku pracy, czyli w przypadku powoda z dniem 28 czerwca 2021r. Ponieważ pozwany nie wypłacił ich powódce tego dnia, z dniem następnym (tj. z dniem 29 czerwca 2021r.) roszczenie te stały się wymagalne. Jednakże zgodnie z żądaniem powódki odsetki za opóźnienie od kwoty zasądzonej tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zostały zasądzone od dnia złożenia pozwu, tj. od dnia 19 lipca 2021r. do dnia zapłaty.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 2 k.p.c, zgodnie z którym Sąd zasądza należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia tego pracownika, tj. w przypadku powódki do kwoty 3.500,00 złotych.

Wobec faktu, że powódka wygrała sprawę w przeważającym zakresie, a była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika należy jej się zgodnie z art. 98 k.p.c. zwrot kosztów procesu do których zalicza się wynagrodzenie jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Sąd zasądził więc w pkt II wyroku od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dn. 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2018, poz. 1800). za sprawę o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwotę 1.350,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 4 za sprawę o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dn. 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2018, poz. 1800).

Stosownie do treści art. 97 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 tejże Ustawy, z tymże obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w szczególnie uzasadnionych wypadkach. Kosztami sądowymi których strona nie miała obowiązku uiścić Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Powódka B. O. wygrała sprawę, wobec czego na podstawie art. 98 k.p.c w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanego kwotę 1.200,00 złotych tytułem nieuiszczonej przez powódkę opłaty sądowej od pozwu, od której była ona zwolniona na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 w/w ustawy.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.

sędzia Justyna Marciniak

Zarządzenie: odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego.