

Sygn. akt VII P 348/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 września 2016 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 6 września 2016 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa S. M.

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

o zapłatę

- zasądza od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 1.074,77 (tysiąc siedemdziesiąt cztery 77/100) złotych netto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;
- nakazuje pobrać od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 100,00 (sto) złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniony był powód.

SSR Marcin Winczewski

Sygn. akt VII P 348/16

UZASADNIENIE

S. M. złożył pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w B., domagając się zapłaty kwot: 1.280,00 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty i 1.074,77 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany wypoczynkowy. W uzasadnieniu wskazał, iż był zatrudniony w pozwanej Spółce w okresie od 1 kwietnia 2015 r. do 29 stycznia 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, za minimalnym wynagrodzeniem za pracę. Pomimo wielokrotnych rozmów z kierownictwem Spółki nie otrzymał wynagrodzenia za pracę za styczeń 2016 r. i nie wypłacono mu należnego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 11 marca 2016 r. orzeczono zgodnie z żądaniem pozwu (k. 16).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty, pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu podniesiono, że powód wykorzystał w okresie zatrudnienia cały przysługujący mu urlop. Dnia 23 lutego 2016 r. na jego rachunek bankowy przelano 1.305,69 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2016 r. i 3,25 zł tytułem odsetek. Pismem z dnia 11 maja 2016 r. (k. 31-32) pozwana wskazała, że powód wykonywał pracę na terenie budynku Prokuratury Okręgowej w Bydgoszczy przy ulicy (...), który posiada elektroniczny system dostępu. Powód musiał więc

pobierać i zdawać elektroniczną kartę dostępu, a na listach widać, że w ciągu wielu dni tego nie robił, więc nie było go wówczas w pracy. Wykorzystał w ten sposób aż 31 dni urlopu, choć miał prawo tylko do 16 dni urlopu wypoczynkowego i 6 dni urlopu dodatkowego, wynikającego z faktu, że jest osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym. Spółka przedstawiła jednocześnie kserokopie list poboru kart elektronicznych (k. 34-63).

Podczas rozprawy w dniu 2 sierpnia 2016 r. (k. 70) powód cofnął powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie wynagrodzenia za pracę za styczeń 2016 r., a postanowieniem z tego dnia Sąd umorzył w tym zakresie postępowanie w sprawie (k. 69).

Sąd ustalił, co następuje:

S. M. był zatrudniony początkowo w (...) Sp. z o.o. w B., na stanowisku pracownika sprzątającego, za wynagrodzeniem za pracę w wysokości 1.750,00 zł. W dniu 1 kwietnia 2015 r. strony podpisały umowę o pracę na okres próbny od 1 kwietnia do 30 czerwca 2015 r. Następnie w dniu 1 lipca 2015 r. zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 lipca 2015 r. do 31 marca 2016 r. W dniu 2 lipca 2015 r. nastąpiło przejęcie pracownika przez podmiot powiązany osobowo z (...) Sp. z o.o. w (...) Sp. z o.o. w B.. W związku z przejęciem pracownika, S. M. podpisał w dniu 2 lipca 2015 r. umowę o pracę z pozwaną Spółką na okres od 2 lipca 2015 r. do 31 marca 2016 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika sprzątającego, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1.750,00 zł miesięcznie. Do obowiązków powoda w całym okresie zatrudnienia należało wykonywanie prac porządkowych głównie na terenie zewnętrznym obiektów Prokuratury Okręgowej w Bydgoszczy przy ulicy (...), gdzie grabił, zamiatał, pielił, wrywał chwasty, odśnieżał i wykonywał wszelkie polecane prace dotyczące utrzymania czystości. W związku ze swą pracą jedynie czasami wchodził do budynków Prokuratury, przy czym w budynku przy ulicy (...) funkcjonował elektroniczny system dozoru i do wejścia na teren samego budynku otrzymywał specjalną kartę, której pobranie i zwrot poświadczał na przygotowanej liście. Takiego systemu nie było natomiast w budynku przy ulicy (...). W dni, w które nie wpisywał pobrania karty do budynku przy ulicy (...), pracował wyłącznie przy ulicy (...).

W dniu 29 stycznia 2016 r. strony rozwiązały łączący je stosunek pracy w drodze porozumienia stron.

(dowód: umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2015 r., 1 lipca 2015 r. i 2 lipca 2015 r. – k. 8-10; świadectwo pracy z dnia 29 stycznia 2016 r. – k. 4; porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy – k. 5; listy pobrania i zwrotu karty systemu elektronicznego dostępu do budynku Prokuratury Okręgowej w Bydgoszczy przy ulicy (...) – k. 35-63; przesłuchanie powoda – k. 70-71)

S. M. jest osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym. Z uwagi na dotychczasowy staż pracy przysługiwał mu rocznie urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni, a w związku z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym, dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni rocznie (art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych). Pracując w pozwanej Spółce i u jej poprzednika od 1 kwietnia 2015 r. do 29 stycznia 2016 r. powód nabył łącznie 31 dni urlopu wypoczynkowego (22 dni urlopu wypoczynkowego i 9 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego). W samej pozwanej Spółce, licząc wyłącznie okres zatrudnienia już po przejęciu pracownika od dnia 2 lipca 2015 r., nabył łącznie 22 dni urlopu (odpowiednio 16 i 6). S. M. wykorzystał wyłącznie 2 dni urlopu wypoczynkowego – w okresie kiedy był jeszcze pracownikiem (...) Sp. z o.o. w B. – natomiast po dniu 2 lipca 2015 r. nie korzystał z niego już w ogóle.

Pismem z dnia 3 lutego 2016 r. powód wezwał pozwaną Spółkę do zapłaty, jednakże ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nie został mu wypłacony. Wynagrodzenie za pracę za styczeń 2016 r. zostało mu wypłacone już po terminie płatności i po wniesieniu pozwu (19 lutego 2016 r.), w dniu 23 lutego 2016 r.

(dowód: wezwanie do zapłaty – k. 12; przesłuchanie powoda – k. 70-71)

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 dwukrotnego wezwania na posiedzenia, Prezes Zarządu pozwanej Spółki (...) nie stawił się na nie, bez jakiegokolwiek usprawiedliwienia. Poza sporem w sprawie pozostawał natomiast moment zatrudnienia (od 1 kwietnia w (...) Sp. z o.o. w B., od 2 lipca 2015 r. w (...) Sp. z o.o. w B.) i rozwiązania stosunku pracy (29 stycznia 2016 r.), minimalna wysokość wynagrodzenia za pracę oraz ilość przysługującego powodowi urlopu w wymiarze 36 dni rocznie (26 urlopu wypoczynkowego i 10 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego).

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 (Dz. U. Nr 62, poz. 286 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) SN wskazał, że brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu i przerwienie go na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa wywodzi skutki prawne (por. też wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 10 kwietnia 2003 r., III APa 40/02, OSA 2003/12/43, s. 59). 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. W tym zakresie Sąd za w pełni wiarygodne uznał przesłuchanie powoda, iż wykorzystał on jedynie 2 dni urlopu i to jeszcze podczas zatrudnienia w (...) Sp. z o.o., natomiast po przejściu go przez (...) Sp. z o.o. w B., z urlopu nie korzystał już wcale, aż do momentu rozwiązania stosunku pracy, tj. do dnia 29 stycznia 2016 r. 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, a fakt wykorzystania przezeń urlopu wywodziła z braku jego podpisów na liście pobrań kart elektronicznego dostępu do budynku Prokuratury Okręgowej w Bydgoszczy przy ulicy (...). Powód nie kwestionował jednakże faktu, iż nie pobierał codziennie takiej karty, stąd na liście brak jego podpisów każdego dnia w okresie zatrudnienia. Wskazał jednakże wiarygodnie, że swe obowiązki wykonywał także w drugim z budynków Prokuratury przy ulicy (...) w B.. Zeznania te są w pełni wiarygodne, trudno bowiem twierdzić, iż powód sprzątał teren nieruchomości wyłącznie jednego budynku. W tej sytuacji należało uznać za w pełni wiarygodne również twierdzenia powoda, iż nie wykorzystał on urlopu łącznie za 22 dni, w okresie wykonywania pracy już po przejściu od (...) Sp. z o.o. Twierdzenia te nie zostały natomiast w najmniejszym stopniu podważone przez pracodawcę, który ograniczył się do gołosłownych, nielogicznych twierdzeń. Zupełnie niewiarygodne są twierdzenia Spółki, iż powód miałby przez tak wiele dni w ogóle nie stawiać się do pracy, a pracodawca nie tylko płacił mu wynagrodzenie w pełnej wysokości, ale też w żaden sposób nie tylko nie rozwiązał stosunku pracy, ale nie podjął nawet jakiegokolwiek czynności dyscyplinujących. 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 roku (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 procesu 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 Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, PiM 2002/12/147). Podzielając te poglądy należy ponownie podkreślić, iż pozwany pracodawca nie wywiązał się z ciężących na nim obowiązków wykazania korzystania przez pracownika z urlopu wypoczynkowego, choć to na nim spoczywał ciężar dowodu.

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 „zwykłych”(art. 154 § 1 pkt 1 k.p.) i 10 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego, związanego z jego niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym (art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych).

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 2015 wynosiło 1.750,00 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 miesięcy wynosiło 1.750,00 zł za 2015 r.

$1.750,00 \text{ zł} / 21,00 \text{ (współczynnik za rok 2015)} = 83,33 \text{ zł}$

$83,33 \text{ zł} / 7 \text{ godzin} = 11,90 \text{ zł}$ (ekwiwalent za jedną godzinę urlopu, albowiem powód świadczył pracę przez 7 godzin dziennie z uwagi na swą niepełnosprawność)

$7 \text{ godzin} * 22 \text{ dni} = 154$ (liczba godzin niewykorzystanego przez powoda urlopu)

$154 * 11,99 \text{ zł} = 1.832,60 \text{ zł}$ (należny ekwiwalent za żądane 22 dni urlopu w wysokości brutto)

Wymaga podkreślenia, iż zdaniem Sądu Rejonowego powodowi przysługiwałoby za cały okres zatrudnienia – łącznie z pracą w (...) Sp. z o.o. w B. od dnia 1 kwietnia 2015 r. – 31 dni urlopu wypoczynkowego (22 dni „zwykłego” urlopu wypoczynkowego i 9 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego). Powód wniósł jednakże pozew, domagając się zasądzenia kwoty 1.074,77 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,

określając podstawę faktyczną powództwa poprzez domaganie się zapłaty wyłącznie za 22 dni niewykorzystanego urlopu, odnosząc go do okresu zatrudnienia już w (...) Sp. z o.o. w B. od 2 lipca 2015 r. do 29 stycznia 2016 r.

Stosownie do art. 321 § 1 k.p.c., Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Przepis ten wyraża kardynalną zasadę wyrokowania dotyczącą przedmiotu orzekania, według której sąd związany jest żądaniem zgłoszonym przez powoda w powództwie. Żądanie powództwa określa nie tylko jego przedmiot, lecz również jego podstawa faktyczna. Sąd orzeka o przedmiocie sporu tak, jak go ostatecznie określił powód i nie może, wbrew żądaniu pozwu, zasądzić czegoś jakościowo innego albo w większym rozmiarze lub uwzględnić powództwa na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Przewidziane w art. 321 k.p.c. związanie sądu żądaniem ma w procesie charakter bezwzględny i oznacza przywrócenie należytej rangi zasadzie dyspozycyjności (tak SA w Łodzi w wyroku z dnia 9 czerwca 2014 r., I ACa 1467/15, lex nr 2106885).

Z tych przyczyn zasądzono na rzecz powoda ostatecznie dochodzoną od pozwanej Spółki kwotę 1.074,77 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty. Jak już bowiem wskazano roszczenie o zapłatę z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy staje się wymagalne z datą rozwiązania stosunku pracy, co w sprawie nastąpiło z dniem 29 stycznia 2016 r. 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. Należy zaznaczyć, iż stosownie do zgłoszonego żądania Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę netto, albowiem dochodzona przezeń w ten sposób kwota (1.074,77 zł) mieściła się w granicach przysługującej mu należności (1.832,60 zł brutto = 1.343,03 zł netto).

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwana Spółka przegrała w całości, także w zakresie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę za styczeń 2016 r. Zostało ono bowiem uiszczone na rzecz powoda dopiero po dacie wniesienia pozwu, a więc także w tym zakresie, uznając faktycznie powództwo i spełniając zobowiązanie po wniesieniu pozwu, to pozwana przegrała sprawę. W myśl więc art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.: Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) nakazano pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 100,00 zł, na którą składa się opłata od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy prawa, która to z uwagi na wartość przedmiotu sporu i uproszczony charakter sprawy wynosiła 100,00 zł (art. 28 pkt 2 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

SSR Marcin Winczewski