

Sygn. akt VI P 389/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Gdańsk, dnia 28 października 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Protokolant: Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 21 października 2016r. w Gdańsku

na rozprawie

sprawy z powództwa S. R.

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

o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

I. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w G. na rzecz powoda S. R. tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwotę 1115, 07 zł (jeden tysiąc sto piętnaście złotych siedem groszy)

II. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności rozstrzygnięciu zawartemu w punkcie I

III. Zasądza od pozwanego na rzecz pełnomocnika powoda z urzędu radcy prawnego E. S. kwotę 166, 05 zł / sto sześćdziesiąt sześć złotych 05/100/ tytułem kosztów reprezentacji powoda z urzędu z uwzględnieniem podatku VAT.

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Sp. z o.o. w G. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1970,20 zł (jeden tysiąc dziewięćset siedemdziesiąt złotych dwadzieścia groszy) tytułem zwrotu wydatków oraz 56 zł (pięćdziesiąt sześć złotych) tytułem opłaty od pozwu od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z ustawy .

Sygn. Akt VI P 389/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27 maja 2015r. powód S. R. wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę , wskazując , że jest na zasiłku rehabilitacyjnym. Powód wniósł o przywrócenie do pracy.

Na rozprawie w dniu 14 10 2015r. powód wniósł o ekwiwalent za 46 dni urlopu wypoczynkowego w kwocie około 2000 zł .

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości wskazując, iż powodowi nie należał się ekwiwalent za 46 dni nie wykorzystanego urlopu. Powód podejmując pracę u pozwanej nie przedłożył świadectwa ukończenia szkoły zawodowej , której ukończenie deklarował w kwestionariuszu osobowym , zaś złożone przez niego świadectwa pracy wykazywały okres zatrudnienia wynoszący 8 lat i 97 dni , a zatem krótszy niż 10 lat. W związku tym powodowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze etatu przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni. Nadto powodowi przysługiwał również dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni ,określony art. 19 ust.1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych , powód jest osobą niepełnosprawną w stopniu znacznym. W związku z niewykazaniem przez powoda z uwagi na brak stosownego świadectwa pracy , iż przed podjęciem pracy u pozwanej był zatrudniony w 2014r. u innego pracodawcy , zgodnie z art.

155¹ § 2¹ k.p. w zw. z art. 155¹ § 1 pkt 23 lit. A k.p. przysługiwał mu urlop proporcjonalny z a10 miesięcy zatrudnienia u ;pozwanej / od marca do grudnia 2014r./ wynoszący 25 dni.

Również w 2015r. powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni (ponieważ w dniu 1 stycznia 2015r. jego udokumentowany staż pracy był nadal krótszy niż 10 lat) oraz dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni – razem 30 dni . Stosunek pracy między powodem a pozwanym ustał w dniu 26 05 2015r. , a zatem zgodnie z art. 155¹ § 1 k.p. S. R. przysługiwał urlop proporcjonalnym za 5 miesięcy zatrudnienia u pozwanej , zaokrąglony w górę stosownie do art. 155 3 § 1 k.p. wyniósł on 13 dni .

Powód wykorzystał z przysługującego mu za 2014r. urlopu wypoczynkowego 5 dni / 40 godzin/. W konsekwencji zostało mu za rok 2014 20 dni urlopu wypoczynkowego / 160 godzin/.

W konsekwencji powód nie wykorzystał do dnia rozwiązania z nim stosunku pracy przysługującego mu urlopu wypoczynkowego i dodatkowego urlopu wypoczynkowego w łącznym wymiarze 33 dni , co odpowiada 264 godzinom . Za ten czas wypłacono mu w dniu 9 czerwca 2015r. należny ekwiwalent w całości.

Mimo tytułu przelewu z dnia 9 czerwca 2015r. „ wynagrodzenie za maj2015r.” kwota figurująca na jego potwierdzeniu obejmowała całość ekwiwalentu należnego powodowi.

W konsekwencji roszczenie powoda o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zostało zaspokojone w całości i nie istnieje.

Odpowiedź na pozew k. 36-38

W piśmie procesowym z dnia 16 grudnia 2015r. pełnomocnik powoda z urzędu wskazał, iż podtrzymuje rozszerzone powództwo w zakresie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy przysługujący powodowi w roku 2014 i 2015 , w przypadku uwzględnienia powództwa i orzeczenia o niezgodnym z prawem rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 par 1 pkt 1 lit. B kodeksu pracy , zmienia żądanie pozwu i wnosi o zasądzenie odszkodowania .

Pełnomocnik powoda wniósł również o zobowiązanie pozwanej do dokonania ponownego wyliczenia przysługującego powodowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w roku 2014 i 2015 w oparciu o stawkę godzinową uwzględniającą kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz liczbę roboczogodzin do przepracowania w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu ewentualnie powołanie biegłego z zakresu kadr i płac dla dokonania takiego wyliczenia.

W uzasadnieniu powód wskazał na nieważność wysokości wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę z dnia 28 marca 2014r. oraz z dnia 31 maja 2015r. na poziomie 5 zł brutto za roboczogodzinę jako naruszające przepisy ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę . Stosownie do treści art. 6 cytowanej ustawy wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art. 2 i 4 z zastrzeżeniem ust.2 Stawka godzinowa powinna więc odpowiadać iloczynowi wysokości minimalnego wynagrodzenia i liczby godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy. W ocenie powoda pozwany naruszył także przepis art. 7 ust.1 cytowanej ustawy , zgodnie z którym to jeżeli w danym miesiącu , z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy , wynagrodzenie pracownika , obliczone zgodnie z art. 6 ust.4 jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia , następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania. Przepis ten wyraźnie wskazuje , w jakich okolicznościach pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wyrównanie do kwoty minimalnego wynagrodzenia . Brak jest tam zapisu , iż wyrównanie przysługuje , gdy stawka godzinowa określona jest na takim poziomie przy którym w żadnym wypadku nie osiągnie się minimalnego wynagrodzenia, tak jak to miało miejsce w niniejszej sprawie .

Dodatkowo wskazać należy , iż wypłacane powodowi wyrównanie nie miało charakteru incydentalnego – tak należy rozumieć instytucję wyrównania z art. 7 cyt. Ustawy – ale było regulą.

Pismo procesowe powoda z dnia 16 grudnia 2015 k. 56-57

W odpowiedzi na pismo strony powodowej strona pozwana w piśmie z dnia 13 stycznia 2016r. wniosła o oddalenie zmienionego powództwa pismem strony powodowej z dnia 16 grudnia 2015r.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała na treść art. 7 ust.3 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu , art. 6 ust 4 i 5 ustawy wskazując, iż wykładnia językowa przepisów art. 6 ust. 4 i 5 prowadzi do wniosku , że wysokości minimalnego wynagrodzenia nie można utożsamiać z wysokością wynagrodzenia zasadniczego pracownika , tak jak to czyni błędnie strona powodowa . Trzeba przy tym zauważyć , iż pozwany realizuje spoczywający na niej obowiązek wypłacania pracownikom przewidzianego w art. 7 ust 1 wyrównania . Przyjęty przez pozwaną regulamin wynagradzania wprost wskazuje na obowiązek uzupełniania przez pracodawcę wynagrodzenia pracownika do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę §5 ust.2 i 3 regulaminu . Nadto w trakcie kontroli u pozwanej Państwowej Inspekcji Pracy w lutym i październiku 2013r. nie stwierdzono uchybień. Twierdzenie strony powodowej o rzekomej nieważności wysokości wynagrodzenia ustalonego w umowie z dnia 28 marca 2014r. oraz z dnia 31 maja 2014r. jest zatem w ocenie pozwanego całkowicie bezpodstawne. A zatem nie jest zasadne ponowne wyliczenie wysokości już wypłaconego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy przy uwzględnieniu kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę i liczby przypadających roboczogodzin do przepracowania w miesiącu, w którym nabył prawo do ekwiwalentu w oparciu o § 15 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego , ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Z treści § 14 w zw. z § 6 pkt 7a rozporządzenia wprost wynika bowiem , iż kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę wyłącza się przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy .

Nadto pozwany wskazał, iż w przypadku powoda mając na uwadze , iż powód był zatrudniony przez pozwaną od dnia 28 marca 2014r. , od 16 sierpnia 2014r. był niezdolny do pracy z powodu choroby i otrzymywał zasiłek chorobowy przez maksymalny przewidziany prawem okres , następnie zaś świadczenie rehabilitacyjne , trudno tu mówić o wypłacaniu powodowi wyrównania wynagrodzenia za pracę jako regule.

Pozwany podał , że strona powodowa w piśmie z dnia 16 grudnia 2015r. w żaden sposób nie zaprzeczyła , iż pozwana spółka dokonała w dniu 9 czerwca 2015r. wypłaty na rzecz powoda kwoty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy , zakwestionowana została jedynie wysokość tego świadczenia .

Mając na uwadze powyższe pozwany wskazał, że ekwiwalent został poprawnie obliczony i wypłacony powodowi w związku z czym żądanie wypłaty tego świadczenia pozbawione jest w ocenie pozwanego jakichkolwiek podstaw.

Pismo procesowe pozwanego z dnia 13 stycznia 2016r. k. 64- 68

Na rozprawie w dniu 13 stycznia 2016r. powód cofnął pozew w zakresie żądania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę , a podtrzymał jedynie w zakresie żądania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy k. 85

Postanowieniem z dnia 13 stycznia 2016r. postępowanie w sprawie w zakresie żądania odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę zostało umorzone.

Postanowienie k. 87

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 28 marca 2014r. strony postępowania zawarły umowę o pracę na okres próbny od dnia 28 marca 2014r. do dnia 31 maja 2014r., na podstawie której powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy jako pracownik dozoru z uwzględnieniem przepisów ustawy z dnia 27 08 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu

osób niepełnosprawnych . Z tego tytułu do 10 dnia każdego miesiąca miał on otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze, ustalone jako **iloczyn stawki pracy godzinowej (5 zł brutto) oraz ilości przepracowanych godzin.** W umowie zawarto postanowienie , iż pracodawca może według swego uznania przyznać pracownikowi premię uznaniową.

Następnie strony postępowania zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 czerwca 2014r. do dnia 30 kwietnia 2016r. Na jej podstawie powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika dozoru z uwzględnieniem przepisów ustawy z dnia 27 08 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych . Wynagrodzenie zasadnicze powoda kształtowało się w taki sam sposób, jak wyżej opisany , ustalone jako **iloczyn stawki pracy godzinowej (5 zł brutto) oraz ilości przepracowanych godzin.** W umowie zawarto postanowienie , iż pracodawca może według swego uznania przyznać pracownikowi premię uznaniową.

Dowód: umowa o pracę – akta osobowe – część B – k.4, ; k. 17

Powód jest osobą niepełnosprawną w stopniu znacznym .

Dowód: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności akta osobowe – część A – k.5;

Dobowa norma czasu pracy powoda wynosiła maksymalnie 24 godziny , tygodniowa natomiast przeciętnie 40 godzin , praca jest świadczona w równoważnym systemie czasu pracy , zgodnie z harmonogramem, pora nocna przypada na godziny między 23 00 a 7 00 .

Dowód : informacja o warunkach zatrudnienia dla pracownika k. 18 cz b , k. 10 cz b

W okresie od 24 05 2014r. do 31 05 2014r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego – 40 godzin- 5 dni.

Dowód : ewidencja urlopów k. 41

Od dnia 16 08 2014r. powód był nieobecny w pracy z powodu choroby aż do końca zatrudnienia .

Bezsporne – świadectwo pracy powoda

W okresie od 14 02 2015r. do 14 05 2015r. oraz od 15 05 2015r. do 11 10 2015r. powód pobierał świadczenie rehabilitacyjne.

Dowód : decyzja ZUS Oddział w G. z dnia 23 03 2015r. k. 4, orzeczenie Lekarza Orzecznika z dnia 16 03 2015r. k. 5

Pismem z dnia 22 maja 2015r. pozwany (...) sp. z o.o. w G. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zawartą w dniu 28 03 2014r. z powodu niezdolności powoda do pracy wskutek choroby i tym samym wyczerpania okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu choroby oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Umowa o pracę powoda rozwiązała się z dniem 26 05 2015r.

Dowód : pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 22 05 2015r. k. 20 cz b akt osobowych

Na chwilę ustania zatrudnienia powodowi przysługiwał ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 264 godzi tj. 33 dni.

Niesporne - lista płatnicza k. 42

Normatywny czas pracy powoda w miesiącu czerwcu 2014r. **wynosił 156 godzin – 8 dni** , powód przepracował 156 godzin , w tym 56 godzin w porze nocnej .

Normatywny czas pracy powoda w miesiącu lipcu 2014r. **wynosił 135 godzin – 8 dni** , powód przepracował 135 godzin , w tym 64 godziny w porze nocnej .

Normatywny czas pracy powoda w miesiącu sierpniu 2014r. **wynosił 152 godziny – 9 dni** , **powód przepracował 40 godziny – 2 dni** , w tym 16 godzin w porze nocnej .

Normatywny czas pracy powoda w miesiącu **wrześniu 2014r. wynosił 136 godzin – 8 dni** , powód nie pracował z uwagi na zwolnienie lekarskie .

Normatywny czas pracy powoda w miesiącu październiku 2014r. **wynosił 152 godziny – 9 dni** , powód nie pracował z uwagi na zwolnienie lekarskie .

Normatywny czas pracy powoda w miesiącu listopadzie 2014r. **wynosił 144 godziny – 9 dni** , powód nie pracował z uwagi na zwolnienie lekarskie .

Normatywny czas pracy powoda w miesiącu grudniu 2014r. **wynosił 135 godzin – 9 dni** , powód nie pracował z uwagi na zwolnienie lekarskie .

Normatywny czas pracy powoda w miesiącu styczniu 2015r. **wynosił 150 godzin – 10 dni** , powód nie pracował z uwagi na zwolnienie lekarskie .

Normatywny czas pracy powoda w miesiącu lutym 2015r. **wynosił 135 godzin – 9 dni** , powód nie pracował z uwagi na zwolnienie lekarskie i świadczenie rehabilitacyjne.

Normatywny czas pracy powoda w miesiącu **marcu 2015r. wynosił 135 godzin – 9 dni** , powód nie pracował z uwagi na niezdolność do pracy z powodu choroby .

Normatywny czas pracy powoda w miesiącu **kwietniu 2015r. wynosił 150 godzin – 10 dni** , powód nie pracował z uwagi na niezdolność do pracy z powodu choroby .

Normatywny czas pracy powoda w miesiącu maju 2015r. **wynosił 120 godzin – 8 dni** , powód nie pracował z uwagi na niezdolność do pracy z powodu choroby .

Dowód: ewidencja czasu pracy 128 -139 ;

W dniu 9 06 2015r. strona pozwana przelała na rachunek bankowy powoda kwotę 1228, 96 zł, jako tytuł transakcji wskazała wynagrodzenie za maj 2015r.

Niesporne – dowód przelewu kopia k. 45

Zgodnie z treścią §6 ust. 2 Regulaminu wynagradzania obowiązującego w (...) Sp. z o.o., **pracownikom ochrony i monitoringu przysługuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, ustalone w stawce godzinowej. Jego wysokość jest zależna od treści umowy o pracę oraz ilości godzin przepracowanych w danym miesiącu, przy czym w sytuacji, gdyby liczba tych godzin nie pozwalała na wypłacenie wynagrodzenia za pracę w jego minimalnej ustawowej wysokości, wynagrodzenie to uzupełnia się do wysokości wynagrodzenia minimalnego (§5 ust 2 i 3).** Wedle §8 tego regulaminu , pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej za każdą przepracowaną w tej porze godzinę przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy czym pora nocna obejmuje pracę w godzinach od 21:00 do 7:00. Pracownikowi ochrony i monitoringu przysługuje nadto ekwiwalent za pranie i konserwację odzieży roboczej w wysokości min. 10 zł miesięcznie (§9 ust. 1). Za czas spowodowanej chorobą niezdolności do pracy pracownika, który ukończył 50. rok życia, trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy

przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu (§10 ust. 1 lit. a). Pracodawca jest również uprawniony do przyznawania pracownikowi premii uznaniowej (§ 14).

regulamin wynagradzania – k. 82-84;

Pozwany przedstawił zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powoda S. R. liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i wskazał **kwotę 976, 19 zł jako średnią z podstawy do wyliczenia wynagrodzenia urlopowego i** ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z ostatnich 3 miesięcy na mocy rozporządzenia poprzedzających miesiąc ustania stosunku pracy. – z pominięciem składników wynagrodzenia określonych w § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. , w tym kwoty wyrównania do minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz z pominięciem ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej .

Dowód : zaświadczenie pracodawcy k. 39 -40

Na podstawie opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości Sąd ustalił, iż wysokość ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ustalona dla powoda przy uwzględnieniu założenia , iż jeżeli w okresie zatrudnienia powoda w danym miesiącu kalendarzowym iloczyn nominalnego czasu pracy i stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającej z umowy o pracę zawartej przez powoda jest wartością niższą aniżeli wynikająca z ustawy z dnia 10 10 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę / tj. przy przepracowaniu nominalnego czasu pracy nie było możliwe wypracowanie wynagrodzenia w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę/ to zamiast wynagrodzenia faktycznie wypłaconego powodowi należy przyjąć wysokość wynagrodzenia wynikającego z ustawy z dnia 10 10 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – na podstawie przepisów 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. z dnia 9 stycznia 1997 r.) , rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2012 r.w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2013 r. (Dz. U. z dnia 17 września 2012 r.) ,rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r.w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2012 r.(Dz. U. z dnia 14 września 2011 r.) , rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 r.w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r.(Dz. U. z dnia 13 września 2013 r.) ,

W oparciu o wskazane założenia biegły sądowy ustalił , iż ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2598, 68 zł, ekwiwalent wypłacony przez pracodawcę to – 1483, 68 zł, zaś kwota, o którą ekwiwalent winien być uzupełniony – 1115, 07 zł.

Dowód: postanowienie z dnia 18 marca 2016r. k. 143 , opinia biegłego z zakresu księgowości – k. 148 -173;; listy płac k. 91-126

Opisany wyżej stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody w postaci dokumentów prywatnych oraz opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości.

Oceny dokumentów prywatnych, wśród których kluczowe znaczenie miały umowy o pracę, świadectwa pracy powoda, ewidencja czasu jego pracy, listy płac , ewidencja urlopów , zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop Sąd dokonał przez przyzmat treści art. 245 kpc. Zgodnie z brzmieniem tego przepisu, dokumenty prywatne stanowią dowód tego, że osoba, która je podpisała, złożyła oświadczenia w nich zawarte.

Sąd zważył, iż zaświadczenie pozwanego o wysokości wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy z formalnego punktu widzenia przygotowane zostało przez pozwanego na podstawie przepisów Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. /Dz U z 1997r. Nr 2 poz. 14/ , niemniej jednak nie stanowi ono podstawy wyliczenia powodowi ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z uwagi na niezgodne z przepisami ustawy z dnia 10 10 2002r. o wynagrodzeniu minimalnym (Dz U z 2002r. Nr 200 , poz. 1679 ze zmian.) ukształtowanie wynagrodzenia powoda w umowie o pracę .

Dokumenty urzędowe w postaci protokołu kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy nie dotyczyły okresu spornego ani powoda, nie miały zatem znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Odnośnie zaś opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości, Sąd włączył ją w poczet materiału dowodowego w przedmiotowej sprawie, albowiem była ona jasna, logiczna, sporządzona zgodnie z tezą dowodową, a przy tym wyczerpująca. Została sporządzona w sposób bezstronny przez osobę o niekwestionowanej wiedzy i doświadczeniu w zakresie księgowości, a zatem w pełni zasługiwała na uznanie za autentyczną i stanowiącą pełnowartościowy dowód dla potrzeb niniejszej sprawy.

Strony nie kwestionowały treści opinii i wyliczeń matematycznych biegłego.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W myśl art. 152 §1 kodeksu pracy pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego, którego wymiar w przypadku pracownika będącego zatrudnionym przez okres krótszy niż 10 lat -20 dni; dla pracowników zatrudnionych co najmniej 10 lat, wynosi 26 dni (art. 154 §1 kodeksu pracy).

Przepis art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. **2011.127.721.j.t.**)stanowi, iż osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.

Zgodnie z art. 171 §1 kodeksu pracy w razie niewykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Sposób jego wyliczenia określa Rozporządzenie 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. 1997.2.14 z późn. zm.).

Niesporne pomiędzy stronami było, iż na podstawie wyżej powołanych przepisów powodowi na dzień rozwiązania stosunku pracy przysługiwał ekwiwalent pieniężny za 33 dni urlopu wypoczynkowego, sporna była natomiast wysokość tego ekwiwalentu, strona pozwana wskazała, iż wypłaciła ekwiwalent w wysokości zgodnej z przepisami Rozporządzenie 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. 1997.2.14 z późn. zm.). tj. z wyłączeniem kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia / § 14 w zw. z §6 pkt 7 a rozporządzenia, natomiast strona powodowa wskazała na nieważność wysokości wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę z dnia 28 marca 2014r. oraz z dnia 31 maja 2015r. na poziomie 5 zł brutto za roboczogodzinę jako naruszające przepisy ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, stawka godzinowa w ocenie strony powodowej powinna odpowiadać iloczynowi wysokości minimalnego wynagrodzenia i liczby godzin pracy przypadających do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, art. 7 ust.1 ustawy wyraźnie wskazuje, w jakich okolicznościach pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wyrównanie do kwoty minimalnego wynagrodzenia. Brak jest tam zapisu, iż wyrównanie przysługuje, **gdy stawka godzinowa określona jest na takim poziomie przy którym w żadnym wypadku nie osiągnie się minimalnego wynagrodzenia, tak jak to miało miejsce w niniejszej sprawie.**

W wersji prezentowanej przez stronę powodową wyliczenia należnego powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy dokonał biegły z zakresu księgowości.

Wedle treści art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy **nie może być niższa od wysokości wynagrodzenia minimalnego** ustalanego corocznie w ramach negocjacji Rady Dialogu Społecznego, które w roku 2014 wynosiło 1680 zł, zaś w roku 2015 – 1750 zł. Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem, iż nie podlegają uwzględnieniu: nagroda jubileuszowa, odprawa pieniężna przysługująca w związku z przejściem na emeryturę bądź rentę oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 6 ust. 4 ustawy).

Jeżeli w danym miesiącu, **z uwagi na terminy wypłat** niektórych składników wynagrodzenia lub **rozkład czasu pracy**, wynagrodzenie pracownika, obliczone zgodnie z wskazanymi wyżej zasadami, jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania, które wypłaca się za okres każdego miesiąca łącznie z wypłatą wynagrodzenia (art. 7 ust. 1 i 2 ustawy). Pracownikom wynagradzanym na podstawie godzinowych stawek wynagrodzenia wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy (art. 7 ust. 3 ustawy).

Art. 18 §1 kodeksu pracy stanowi natomiast, iż **postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika, aniżeli przepisy prawa pracy. Postanowienia takie są z mocy prawa nieważne, zaś w ich miejsce stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (§2).**

W myśl przepisu art. 58 §1 kodeksu cywilnego czynność prawna, która ma na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. O skutku tym stanowi zaś wspomniany wyżej art. 18 §1 kodeksu pracy. Jednakże, jeśli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność ta – co do zasady – pozostaje w mocy co do pozostałych części./ w zw. z art. 300 kodeksu pracy/

Sąd zważył na tle poczynionych ustaleń faktycznych, iż postanowienie zawarte w §6 umowy o pracę powoda z dnia 31 05 2014r. i § 5 umowy o pracę z dnia 28 03 2014r. , zgodnie z którym powodowi przysługiwać miało wynagrodzenie w stawce godzinowej w wysokości 5 zł brutto, kształtuje jego sytuację w sposób mniej korzystny, aniżeli wynikałoby to z treści przepisów o wynagrodzeniu minimalnym (art. 6 ust 1 w zw. z art. 7 ust 1 ustawy).

Jak wynika z kart ewidencji czasu pracy powoda normatywny czas pracy powoda w okresie obowiązywania umowy z dnia 31 05 2014r. wynosił od 135 do 156 godzin pracy , a zatem niemożliwym było wypracowanie przez powoda wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w latach 2014 i 2015r. , wynoszącego 1680 zł w roku 2014 i 1750 zł w roku 2015r. przy przepracowaniu przez powoda całości normatywnego czasu pracy

Przy przepracowaniu przez powoda normatywnego czasu pracy – 156 godzin powód osiągnąłby jedynie miesięczne wynagrodzenie w wysokości 780 zł , a więc poniżej 1/2 minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w roku 2014., a zatem roku zawarcia umowy o pracę, w roku 2015 wynagrodzenie minimalne było wyższe , pozwany nie podjął jednak żadnych czynności w celu zmiany umowy o prace powoda w celu podniesienia wynagrodzenia powoda do wysokości minimalnego wynagrodzenia .

Dodać przy tym należy , iż powód poza wynagrodzeniem godzinowym oraz dodatkiem za prace w porze nocnej nie otrzymywał innych składników wynagrodzenia. Nie otrzymywał premii , nie otrzymywał też nagród .

Tym samym uznać należy , iż pozwany pracodawca zdając sobie sprawę z faktu , iż przy przepracowaniu nominalnego czasu pracy nie jest możliwe wypracowanie przez pracownika minimalnego wynagrodzenia działał w celu obejścia prawa - przepisów art./ . 6 ust.1 w zw. z art. 7 ust. 1 w zw. z art. 2 i 4 wskazanej ustawy z dnia 10 10 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę powoł. Powyżej /. Takie działanie pracodawcy dawało mu wymierne oszczędności wobec konieczności wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy , w szczególności jeżeli chodzi o

pracowników korzystających z dodatkowych urlopów wypoczynkowych z mocy art. 19 ust.1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych , na marginesie dodać też należy , iż z uwagi na liczbę zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych są to korzyści niebagatelne .

Sąd zważył, iż intencją ustawodawcy, który wprowadził regulację zawartą w treści art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 10 10 2002r. o wynagrodzeniu minimalnym było zapewnienie pracownikom , którym z racji rozkładu czasu pracy i przysługujący czas wolny czy też rozliczenie pracy w godzinach nadliczbowych z uwagi na przyjęte dłuższe niż miesięczne okresy rozliczeniowe , jak i terminy wypłaty innych składników wynagrodzenia, głównie chodzi o premie premii / np. kwartalne / wynagrodzenia miesięcznego, które kształtowałyby się poniżej wynagrodzenia minimalnego , przyznanie minimalnej kwoty miesięcznej w postaci wynagrodzenia gwarantowanego co do wysokości przez przepisy prawa. Tymczasem strona pozwana poprzez ustalenie stawki wynagrodzenia godzinowego na poziomie 5 zł brutto z góry poczyniła założenie niezgodne z mechanizmem określonym w art. 7 ust. 1 ustawy o wynagrodzeniu minimalnym, albowiem przyjęła a priori , że pracownik dozoru i ochrony przy wypracowaniu nominalnego czasu pracy miesięcznie nigdy nie osiąga poziomu wynagrodzenia minimalnego i wobec braku innych składników wynagrodzenia , które można by do wynagrodzenia takiego doliczyć , tak , aby osiągnąć wynagrodzenie minimalne , poza dodatkiem w porze nocnej , co i tak jest kwestią dyskusyjną i niejednoznaczną , konieczne jest wyrównanie do wynagrodzenia minimalnego w każdym miesiącu pracy pracownika dozoru i ochrony .

Działanie takie uznać należy w ocenie Sądu za obejście przepisu art. 7 ust.1 ustawy z dnia 10 10 2002r. o wynagrodzeniu minimalnym , wobec czego postanowienia § 5 umowy o pracę z dnia 28 03 2014r. i § 6 umowy o pracę z dnia 31 05 2014r. umowy o pracę zawartej przez strony uznać należy za nieważne z mocy art. 18 § 2 kodeksu pracy , zaś w ich miejsce należy zastosować przepisy art. 6 ust.1 , ust.4 i ust 5 w zw. z art. 2 ust. 5 i art. 4 ustawy z dnia 10 10 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz przepisy wykonawcze do tej ustawy w postaci rozporządzeń Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r. /**Dz.U.2013.1074** / Od dnia 1 stycznia 2014 r. ustala się minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 1.680 zł. oraz z dnia z dnia 11 września 2014 r.w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia **za** pracę w 2015 r. / Dz.U.2014.1220/ Od dnia 1 stycznia 2015 r. ustala się minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 1750 zł.

Dopiero przy tak ustalonym wynagrodzeniu powoda stosownie do treści art. 18 § 2 kodeksu pracy , można było dokonać wyliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy powoda za 33 dni , czego dokonał biegły sądowy z zakresu księgowości , wyliczeń biegłego strony nie kwestionowały .

Z powyższych względów należało orzec jak w sentencji na mocy art. 171 §1 kodeksu pracy w związku z przepisami 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. z dnia 9 stycznia 1997 r.) i wyżej powołanymi przepisami jak w punkcie I wyroku .

W punkcie II wyroku Sąd nadał rozstrzygnięciu zawartemu w punkcie I wyroku rygor natychmiastowej wykonalności, albowiem orzeczenie to miało charakter obligatoryjny zgodnie z art. 477² §1 kpc. Przepis ten stanowi, iż zasądzać należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Kwota zasądzona na rzecz powoda ekwiwalentu z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego nie przekracza przy tym wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę, które ustalono na poziomie wynagrodzenia minimalnego.

Odnośnie zaś rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania, Sąd orzekł w pkt III wyroku na podstawie art. 98 §1 kpc w zw. z art. 108 §1 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Jako że stroną przegrywającą niniejszy proces jest pozwany, to na nim spoczywa obowiązek pokrycia kosztów związanych z niniejszym postępowaniem. Na koszt ten składa się wynagrodzenie pełnomocnika powoda z urzędu w wysokości stawki minimalnej z uwzględnieniem podatku VAT.

W przedmiocie nieuiszczonych kosztów sądowych Sąd orzekający rozstrzygnął na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r. poz. 1025) nakazując ściągnięcie od pozwanego kwoty 56 zł na rzecz Skarbu Państwa opłaty od wartości zasądzonego ekwiwalentu, od której uiszczenia powód była zwolniony z mocy prawa, o wydatkach na opinie biegłego orzeczono na mocy art. 97 wskazanej ustawy obciążają one przegrywającego pracodawcę.