

Sygn. akt IV P 133/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2015 roku

Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marcin Wojciechowski
Protokolant:	stażysta Joanna Czechowska

po rozpoznaniu w dniu 3 grudnia 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

sprawy z powództwa K. M.

przeciwko (...) Spółce z o.o. w likwidacji w W.

o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, odprawę, wynagrodzenie za czas choroby

1. zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. w likwidacji w W. na rzecz powódki K. M. kwoty:

a) 2.000,32zł (dwa tysiące złotych trzydzieści dwa grosze) tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 19 lipca 2015 roku do dnia zapłaty;

b) 6.000zł (sześć tysięcy złotych) tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami od dnia 19 lipca 2015 roku do dnia zapłaty;

c) 1.242,54zł (jeden tysiąc dwieście czterdzieści dwa złote pięćdziesiąt cztery grosze) tytułem wynagrodzenia za czas choroby z ustawowymi odsetkami od dnia 19 lipca 2015 roku do dnia zapłaty.

2. wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj. do kwoty 3.000zł (trzy tysiące złotych).

3. nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółka z o.o. w likwidacji w W. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w P. T. kwotę 462,00 zł (czteryście sześćdziesiąt dwa złote) tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Sygn. akt IV P 133/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 września 2015 roku powódka K. M. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) w W. kwot:

- 2.000,32 PLN tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;

- 6.000,00 PLN tytułem odprawy;

- 1.242,54 PLN tytułem wynagrodzenia za czas choroby

z ustawowymi odsetkami od dnia 19 lipca 2015 roku do dnia zapłaty.

Pozwana Spółka w odpowiedzi na pozew z dnia 29 października 2015, roku, której braki uzupełniono w dniu 7 grudnia 2015 roku, nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

K. M. została zatrudniona przez (...) Spółka z o.o. w W. na czas określony od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Kierownika Zmiany w sklepie (...) w Galerii (...) w P. T.

Od dnia 15 września 2014 roku powódce powierzono stanowisko Zastępcy Dyrektora Sklepu.

- okoliczności bezsporne -

Od lipca 2015 roku pracodawca powódki działa pod nazwą (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) w W..

- okoliczność bezsporna –

Sklep w którym powódka świadczyła pracę zaprzestał działalności w dniu 17 czerwca 2015 roku.

- dowód: zeznania powódki – rozprawa w dniu 03.12.15r. – 00.10 – 00.07.

W dniu 3 lipca 2015 roku powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z uwagi na likwidację stanowiska pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W oświadczeniu pracodawca wskazał, iż pracownik w okresie wypowiedzenia ma wykorzystać urlop wypoczynkowy.

- dowód: kopia pisma – k. 5.

W okresie od 23 czerwca 2015 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby.

- dowód: zeznania powódki – rozprawa w dniu 03.12.15r. – 00.10 – 00.07.

świadcstwo pracy – k. 6.

kopia zaświadczenia lekarskiego – k. 23,24

W dniach 13 sierpnia 2015 roku i 21 sierpnia 2015 roku powódka występowała do pozwanego pracodawcy z wezwaniem do zapłaty odprawy i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

- dowód: kopie pism – k. 7,8,9

Pracodawca naliczył powódce ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 2.000,32 PLN; odprawę w wysokości 6.000,00 PLN; wynagrodzenie za czas choroby za lipiec 2015 roku w wysokości 1.242,54 PLN.

- dowód: (...)/ pasek płacowy za lipiec 2015 roku.

Kwoty te nie zostały wypłacone powódce.

- dowód: zeznania powódki – rozprawa w dniu 03.12.15r. – 00.10 – 00.07.

Dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego należy wskazać, iż za bezsporne należało uznać przedłożone przez powódkę kopie dokumentów sporządzonych przez pozwaną spółkę (umowa o pracę, oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, świadectwo pracy) oraz dokumentów sporządzone przez podmioty obsługujące pozwanego (złożona dokumentacja płacowa, (...) pasek płacowy)

Dokumenty te korespondują i potwierdzają zeznania powódki złożone na rozprawie w dniu 3 grudnia 2015 roku. Powódka w sposób jasny zupełny i wiarygodny przedstawiła swoje zatrudnienie u pozwanego, wskazała, iż pozwany nie wypłacił jej kwot wskazanych w (...) pasek płac za lipiec 2015 roku.

Pozwana Spółka w toku postępowania zachowała całkowitą bierność w zakresie postępowania dowodowego. Argumentacja zawarta w odpowiedzi na pozew nie znalazła jakiegokolwiek potwierdzenia. Pozwany podniósł, iż wypłacił pracownikom należne im kwoty, nie przedstawiając w tym zakresie żadnego dowodu. Twierdzenie takie jest więc gołosłownym i nie zasługuje na uwzględnienie.

Za niezrozumiałą należało uznać zarzut pozwanego, iż wysokość dochodzonych przez powódkę kwot jest niewykazana, a tym samym dowolna.

Powódka wniosła o zasądzenie świadczeń w wysokości wynikającej z sporządzonego na zlecenie pozwanego dokumentu (...) będącego zarazem paskiem wynagrodzenia.

Dokument ten winien być w posiadaniu pozwanego, nadto kopia dokumentu została załączona do odpowiedzi na pozew.

Mając powyższe na uwadze należało uznać, iż powódka wypełniła ciężący na niej obowiązek wykazania zasadności dochodzonych roszczeń, twierdzenia zgłoszone przez pozwaną spółkę był zaś bądź nie zasadne bądź nie wykazane w jakikolwiek sposób.

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

Roszczenia powódki są zasadne.

W niniejszym postępowaniu K. M. zgłosiła roszczenia o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) w W. kwot:

- 2.000,32 PLN tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;
- 6.000,00 PLN tytułem odprawy;
- 1.242,54 PLN tytułem wynagrodzenia za czas choroby

z ustawowymi odsetkami od dnia 19 lipca 2015 roku do dnia zapłaty.

Pozwana Spółka odnosząc się do roszczeń powódki podniosła, iż roszczenia te są niezasadne, powódka winna była wykorzystać urlop wypoczynkowy w trakcie okresu wypowiedzenia co skutkuje brakiem prawa do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, a pozostałe świadczenia zostały już wypłacone.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wskazuje na zasadność roszczeń i twierdzeń powódki i bezzasadność argumentacji pozwanego.

Powódka w okresie od 23 czerwca do 12 sierpnia 2015 roku, a więc obejmującym okres wypowiedzenia była niezdolną do pracy i korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Nie mogła więc w tym okresie korzystać z urlopu wypoczynkowego i przysługuje jej prawo do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, zresztą naliczonego przez pozwaną.

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.

Taka też sytuacja zaistniała w przypadku K. M., nie wykorzystwała ona należnego urlopu wypoczynkowego i w związku z tym powstało po jej stronie prawo do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, który winien wypłacić pracodawca. Pozwana Spółka z tegoż obowiązku się nie wywiązała co powoduje, iż roszczenie o zasądzenie ekwiwalentu w kwocie 2.000,32 PLN należało uznać za zasadne i podlegające uwzględnieniu.

Za zasadne należało także uznać roszczenie o wynagrodzenie za czas chory. Prawo do tego świadczenia reguluje art. 92 k.p. i biorąc pod uwagę, iż powódka spełnia przesłanki przewidziane w tym artykule, a pozwany pracodawca nie wypłacił jej należnego świadczenia Sąd przyznał powódce prawo do wynagrodzenia za czas choroby w wysokości wynikającej z (...) czyli 1.242,54 PLN.

Zasadnym było także kolejne roszczenie o odprawę. Bezsprzeczne jest, iż stosunek pracy powódki został rozwiązany z przyczyn nie leżących po stronie pracownika co rodzi możliwość żądania odprawy zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844).

Przepisy w/w ustawy stosuje się, zgodnie z jej art. 1 ust. 1, w razie rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje wskazaną w tym przepisie liczbę pracowników dla danego, ogólnego zatrudnienia w danym zakładzie pracy.

Przepisy ustawy stosuje się zarówno w przypadku zwolnień grupowych jak i na mocy art. 10 tejże Ustawy odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 Ustawy. Wobec brzmienia art. 10 Ustawy i ustaleń w niniejszej sprawie dotyczących przyczyn rozwiązania stosunku pracy powoda, istniejących w chwili złożenia oświadczenia woli badanie czy zwolnienie powódki z pracy miało charakter incydentalny, czy też „grupowy” w rozumieniu art. 1 ust. 1 Ustawy jest zbędne. W niniejszym stanie faktycznym znajduje bowiem zastosowanie art. 10 ust. 1 Ustawy z dn. 13 marca 2003 r.

Skutkiem powyższego za zasadne należało uznać roszczenie powódki o zasądzenie odprawy w wysokości wyliczonej na zlecenie pozwanego w (...), a więc 6.000,00 PLN.

Mając powyższe na uwadze należało uznać powództwo K. M. za podlegające uwzględnieniu w całości.

Zgodnie z art. 477² k.p. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Biorąc pod uwagę wynik procesu Sąd nałożył na pozwanego obowiązek uiszczenia opłaty od pozwu, od której to wniesienia pracownik był zwolniony przy wniesieniu powództwa.