

Sygn. akt IV P 148/19

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 lipca 2020 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 30 lipca 2020 r. w Puławach

sprawy z powództwa U. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł.

o wyrównanie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

1.Zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł. na rzecz powódki U. K. kwotę 176,86 zł (sto siedemdziesiąt sześć złotych 86/100) wraz z ustawowymi odsetkami o dnia 21 czerwca 2019r. do dnia zapłaty;

2.Oddala powództwo w pozostałej części;

3.Wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

4.Nakazuje wypłacić adwokat M. A. ustanowionej z urzędu z sum budżetowych Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Puławach) kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) powiększoną o obowiązującą stawkę podatku od towarów i usług tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

5.Nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 21 czerwca 2019r. powódka U. K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ł. kwoty 2371 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ł. powództwa nie uznawała i wniosła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ł., w ramach swojej działalności prowadzi placówki gastronomiczne (informacja z KRS K.25-28) i prowadzi też taką placówkę działającą w S. (...) w P. (bezsporne).

Powódka U. K. dowiedziała się, że pozwana spółka prowadzi nabór pracowników do pracy w kuchni przy S. (...)w P. i zgłosiła się na konkretny dzień, w którym pracownicy pozwanej spółki tj. R. S. i M. G. prowadzili rekrutację pracowników, odbyło się wtedy spotkanie ze wszystkimi kandydatami do pracy, podczas którego przedstawiono warunki zatrudnienia oraz poinformowano o wymiarze urlopu, a następnie wręczano kandydatom

druki kwestionariuszy osobowych do wypełnienia; także kandydaci przedstawiali orzeczenia o niepełnosprawności (zeznania świadków: M. G. – 00:01:14- 00:19:20 nagrania rozprawy z dnia 3.03.20, R. S. złożone na piśmie – k.104-108). Następnie kandydaci składali wypełniony przez siebie kwestionariusz osobowy i inne dokumenty, które chcieli złożyć (zeznania świadków: M. G. i R. S.). Powódka złożyła do M. G. wypełniony przez siebie kwestionariusz osobowy, orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z dnia 17 listopada 2015r. zaliczające ją do stopnia niepełnosprawności umiarkowanego; nie dołączyła świadectw pracy od poprzednich pracodawców i nie wpisała też w treści kwestionariusza osobowego (pkt II.3) przebiegu dotychczasowego zatrudnienia (k.37, akta osobowe, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc 00:00:50- 00:07:00 nagrania rozprawy z dnia 30.07.20).

W dniu 6 maja 2016r. powódka oraz działającą w imieniu pozwanej spółki (...) zawarły umowę o pracę, najpierw na okres próbny tj .od dnia 6 maja 2016r. do 31 lipca 2016r., a potem zawarta została umowa o pracę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2016r. do 31 grudnia 2018r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisko pomocy kuchennej, z wynagrodzeniem w wysokości 1850 zł, a jako miejsce pracy wskazany był S. (...) w P. (k.29,30, akta osobowe koperta k.45).

W okresie zatrudnienia w pozwanej spółce powódka nie złożyła do pozwanego świadectw pracy lub innych dokumentów wykazujących, iż w przeszłości pracowała u innego pracodawcy (bezsporne).

W okresie zatrudnienia w pozwanej spółce powódka wielokrotnie przebywała na zwolnieniach lekarskich (wykaz – świadectwo pracy).

W dniu 4 września 2018r. powódka otrzymała orzeczenie o stopniu niepełnosprawności zaliczające ponownie ją do stopnia niepełnosprawności umiarkowanego (k.5).

W okresie zatrudnienia w pozwanej spółce powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego w okresach: 9-10.03.2017, 26-28.04.2017, 26.05.17, 19-23.06.17, 6.07.17, 13-14.07.17- łącznie 19 dni (akta osobowe). Powódka w okresie zatrudnienia nie korzystała z urlopu rehabilitacyjnego (bezsporne).

W dniu 31 grudnia 2018r. umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się, powódka otrzymała świadectwo pracy, w którym w pkt 5.1 wpisano, że powódce wypłacono ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni, a w pkt 7 – „Informacje uzupełniające” wpisano, że wypłacono ekwiwalent za urlop wypoczynkowy 2017r. 12,67 dni, wypłacono ekwiwalent za urlop rehabilitacyjny za 2017 (10 dni)- (k.31,akta osobowe).

W momencie rozwiązania stosunku pracy pozwany pracodawca wypłacił powódce ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 33 dni oraz za 20 dni urlopu rehabilitacyjnego za rok 2017 i 2018- łącznie kwotę brutto 4656,63 zł – netto 3269,56 zł (wyliczenie k.76, lista plac k.33, przelew k.34).

W piśmie z dnia 22 stycznia 2019r. skierowanym do pozwanego, powódka wносиła o sprostowanie wydanego jej świadectwa pracy co do pkt 5.1 i pkt 7, a pozwany pracodawca w odpowiedzi z dnia 6.02.19 poinformował ją, że w pkt 5.1 wykazano urlop wypoczynkowy za 2018r. – 20 dni, a w pkt 5.12 wykazano dodatkowy urlop rehabilitacyjny za rok 2018 w ilości 10 dni, zaś w pkt 7 świadectwa pracy zawarta została informacja o wypłacie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i rehabilitacyjny za rok 2017 (akta osobowe). Powódka w odpowiedzi wskazała, że przysługuje jej urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni, a nie 20 dni, zaś pozwany pracodawca odpowiedział, że nie posiada dokumentów potwierdzających wcześniejsze zatrudnienie powódki (akta osobowe). Powódka w piśmie z dnia 26 marca 2019r., załączając kopie świadectw pracy od poprzednich pracodawców tj. ze S. (...) P.w P. za okres od 3.05.85 do 31.12.99, (...) w P. za okres 20.06.83 do 30.04.85, w firmie (...) w K. D. za okres od 3.04.09 do 20.04.13 , kwestionowała stanowisko pozwanego pracodawcy uznające jej prawo tylko do 20 dni urlopu (k.19-13, akta osobowe).

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 1850 zł (k41).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy i do akt osobowych powódki, a wskazane wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd obdarzył

wiarą zeznania świadków: M. G. i R. S., bo zgodnie ze sobą opisują stan faktyczny, a nadto nie są sprzeczne – co do istotnych okoliczności z zeznaniami powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, tylko częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, że poza sporem jest, iż w całym okresie pracy powódki u pozwanego wykorzystwała ona 19 dni urlopu wypoczynkowego. Spornym natomiast jest, czy powódka miała prawo w każdym roku pracy do 20 czy do 26 dni urlopu wypoczynkowego. Zdaniem sądu, pozwany prawidłowo uznał, że powódka miała prawo do wymiaru tego urlopu w ilości 20 dni, a nie – jak twierdzi powódka - do 26 dni. Zgodnie z art. 154 § 1 kp wymiar urlopu wynosi 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat i 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat, przy czym zgodnie z art. 154¹ § 1 kp, do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. Powódka wprawdzie złożyła do pracodawcy świadectwa pracy z których wynika, iż uprzednio pracowała u innych pracodawców lub też iż miała ona prawo do zasiłku dla bezrobotnych i niewątpliwie z dokumentów tych wynika, iż powódka przed podjęciem pracy u pozwanego miała staż pracy ponad 10 lat, ale uczyniła to już po rozwiązaniu stosunku pracy łączącego strony tj. za pismem z dnia 26 marca 2019r. Poza sporem zaś jest, że powódka w momencie zatrudnienia i w ogóle w okresie pracy w pozwanej spółce nie złożyła u pozwanego tych dokumentów, gdyż – jak twierdzi, w momencie zatrudnienia, nikt z przyjmujących nie mówił jej, że ma ona składać świadectwa pracy od poprzednich pracodawców, czy że ma wpisać w kwestionariuszu osobowym miejsca pracy u poprzednich pracodawców, a ona - jak zeznała, nie wiedziała, że trzeba złożyć te świadectwa pracy, a w kwestionariuszu osobowym nie wpisała miejsca pracy u poprzednich pracodawców, bo przeoczyła.

Zgodnie z § 1 ust1 obowiązującego w momencie zatrudnienia powódki rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. (Dz.U. 1996.62.289 ze zm) w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika, pracodawca **może** żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie złożenia następujących dokumentów:

- 1) wypełnionego kwestionariusza osobowego dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie,
- 2) świadectw pracy z poprzednich miejsc pracy lub innych dokumentów potwierdzających okresy zatrudnienia, obejmujących okresy pracy przypadające **w roku kalendarzowym, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie**,
- 3) dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, wymagane do wykonywania oferowanej pracy,
- 4) świadectwa ukończenia gimnazjum - w przypadku osoby ubiegającej się o zatrudnienie w celu przygotowania zawodowego,
- 5) orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku,
- 6) innych dokumentów, jeżeli obowiązek ich przedłożenia wynika z odrębnych przepisów.

Zgodnie zaś z ust 2 tegoż przepisu, osoba ubiegająca się o zatrudnienie **może** dodatkowo przedłożyć dokumenty potwierdzające jej umiejętności i osiągnięcia zawodowe, świadectwa pracy z poprzednich miejsc pracy lub inne dokumenty potwierdzające okresy zatrudnienia, obejmujące okresy pracy przypadające **w innym roku kalendarzowym niż rok, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie** oraz dokumenty stanowiące podstawę do korzystania ze szczególnych uprawnień w zakresie stosunku pracy. Z przepisu tego wynika więc, że to pracownik, jeżeli chce wykazać iż ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze niż 20 dni, to sam ma złożyć do pracodawcy te dokumenty obejmujące okresy pracy przypadające w innym roku kalendarzowym niż

rok, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie. Zatem, mając na uwadze powyższe, to stwierdzić należy, że skoro powódka sama nie złożyła u pozwanego pracodawcy dokumentów świadczących, że w momencie zatrudniania u pozwanego miała staż pracy dłuższy niż 10 lat, to tym samym nie wykazała wtedy tj. w okresie zatrudnienia, że ma prawo do wymiaru urlopu w wymiarze 26 dni.

Zatem uznać należy, iż w roku 2016 za ten rok powódka miała prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnie 14 dni, w roku 2017 i 2019 do 20 dni w każdym roku, czyli łącznie miała prawo do 54 dni tego urlopu, a w okresie zatrudnienia wykorzystała 19 dni, czyli w momencie rozwiązania stosunku pracy miała 35 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Tymczasem pozwany pracodawca, jak wskazał wyraźnie w treści pisma zawierającego wyliczenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i dodatkowy urlop wypoczynkowy, wypłacił powódce ekwiwalent wypoczynkowy za 33 dni urlopu wypoczynkowego, a zatem pozostało jeszcze 2 dni niewykorzystanego w naturze urlopu wypoczynkowego, za które pozwany nie wypłacił jej po rozwiązaniu stosunku pracy ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Natomiast pozwany wypłacił powódce ekwiwalent za niewykorzystany przez nią w naturze urlop dodatkowy wypoczynkowy przysługujący jej na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (T.J. Dz.U. z 2019r., poz. 1172) - art. 19 ust 1 w/w ustawy, zgodnie z którym to przepisem, osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Powódka w momencie zatrudniania złożyła u pozwanego pracodawcy orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z dnia 17 listopada 2015r. zaliczające ją do stopnia niepełnosprawności umiarkowanego. Zgodnie z art. 19 ust 1 ustawy prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba zaliczona do jednego z tych stopni niepełnosprawności nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności, a zatem wobec tego, że powódka nie udokumentowała pozwanemu pracodawcy faktu, że pozostawała ona w stosunku zatrudnienia u innego pracodawcy po 17 listopada 2015r. a przed 6 maja 2016r., to raczej ma pozwany pracodawca uznając, że powódka prawo do tegoż urlopu dodatkowego w wymiarze 10 dni nabyła po 6 maja 2017r., czyli że w okresie zatrudnienia u pozwanego miała ona prawo do tegoż urlopu w wymiarze łącznym 20 dni. Jak wynika z wyliczenia ekwiwalentu, pozwany pracodawca wypłacił powódce cały należny jej ekwiwalent za 20 dni niewykorzystanego urlopu dodatkowego.

Zgodnie z art. 171§ 1 kp w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Wartość za jeden dzień niewykorzystanego przez powódkę urlopu wypoczynkowego stanowi kwotę 88,43 zł (k.76), co przemnożone przez 2 dni daje kwotę 176,86 zł i taką też kwotę sąd zasądził na rzecz powódki tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2 dni, oddalając powództwo w pozostałej części.

Wobec powyższego sąd orzekł jak w sentencji

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² § 1 kpc.

Orzeczenie o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu uzasadnia §15 ust 1 pkt 2 w zw. z §8 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej...(Dz.U. z 2019r, poz. 18).

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 k.p.c.