

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2021 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Protokolant : Anna Koziol

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 czerwca 2021 roku w Ś.

sprawy z powództwa **M. K.**

przeciwko (...) Sp. z o.o. Czernica, Kopalnia (...) w R.

o wynagrodzenie za pracę

powództwo oddała.

UZASADNIENIE

Powód M. K. wniósł pozew przeciwko (...) sp. z o.o. w C., Kopalnia (...) w R. domagając się zapłaty kwoty 1505,28 zł. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1.04.2019r. do dnia zapłaty i kosztami procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż u strony pozwanej zatrudniony był od 17 lipca 2006r. do 30 czerwca 2019r. w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 11 marca 2019r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem zwalniając powoda ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Dochodzona pozewem kwota to niewypłacone przez stronę pozwaną wynagrodzenie za okres od 12 do 31 marca 2019r. Powód podniósł, iż wbrew stanowisku strony pozwanej w spornym okresie nie przebywał na urlopie wypoczynkowym, a następnie bezpłatnym albowiem od dnia 112 marca był już zwolniony ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dnia 7.01.2021r. w sprawie wydano nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, od którego wniesiono sprzeciw domagając się oddalenia powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazano, iż powód w okresie do 31.03 miał obowiązek świadczenia pracy albowiem zwolniony z tego obowiązku był w okresie wypowiedzenia, a zatem w miesiącach kwiecień, maj, czerwiec 2019r. Po zwolnieniu chorobowym powód postanowił skorzystać z 8 dni urlopu wypoczynkowego do dnia 21.03.21r. , za co wypłacono mu wynagrodzenie urlopowe w kwocie 857 zł. brutto.

W piśmie przygotowawczym z dnia 15.03.21r. powód wskazał, iż kwota dochodzona pozewem to wynagrodzenie za pracę za okres od 12-31.03.2019r. (12 dni) pomnożone przez dzienną stawkę 107,14 zł. Podniesiono, że skoro okres wypowiedzenia rozpoczął się dnia 1.04 i miał trwać 3 miesiące, to należy liczyć go do 31.07. i powodowi należne jest również wynagrodzenie za lipiec 2019r. (k.31,32)

W odpowiedzi strona pozwana wskazała, że skoro powód domaga się wynagrodzenia za pracę, nie może liczyć go od podstawy jak dla ekwiwalentu za urlop. Ponadto bezpodstawnie przyjęto, że powód winien otrzymać wynagrodzenie także za lipiec albowiem trzymiesięczny okres wypowiedzenia skończył się z dniem 30.06.2019r. (k.37)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. K. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w C., Kopalnia (...) w R. od 17 lipca 2006r. do 30 czerwca 2019r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku operatora ładowarki, kierowcy samochodu technologicznego. W dniu 11 marca 2019r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, które jak wskazano upływie 30.06.2019r. zwalniając powoda ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. /bezsporne/

W żaden sposób- ani ustnie ani pisemnie nie zwolniono powoda ze świadczenia pracy przed 1.04.2019r. Powodowi w miesiącu marcu 2019r. wypłacono wynagrodzenie za 10 dni niezdolności do pracy z powodu choroby (1-10.03), wynagrodzenie za 1 dzień pracy (11.03) i wynagrodzenie za 8 dni urlopu wypoczynkowego (12-21.03); pozostała część miesiąca(22-31.03) jako urlop bezpłatny nie została ujęta w rozliczeniu za marzec 2019r.

U strony pozwanej pracownicy ustnie zgłaszali chęć urlopu i jeśli otrzymywali zgodę pracodawcy z urlopu korzystali po powrocie uzupełniając dokumentację. Powód jako wieloletni pracownik również stosował taką przyjętą praktykę. Wynagrodzenie urlopowe wypłacono albowiem powód po zwolnieniu chorobowym postanowił skorzystać z 8 dni urlopu wypoczynkowego do dnia 21.03.21r. ; mimo obietnic i próśb ze strony pracodawcy powód nie podpisał wniosku urlopowego- nie kwestionował faktu, że na urlopie przebywał, a jedynie wskazał, że po konsultacji z prawnikiem niczego nie podpisał.

Po 21.03 powód nie powrócił do pracy, co strona pozwana na korzyść powoda potraktowała jako urlop bezpłatny. Od dnia 1.04.2019r. przez 3 miesiące powód zwolniony był ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, które otrzymał.

Dowód:

pismo powoda k. 8

pismo pozwanej k.9

zeznania pozwanej k.

lista obecności k.22

Z uwagi na pozwy wytoczone przez powoda i żądania związane ze sprostowaniem świadectwa pracy pozwana nie wiedziała jak dostosować dokumenty do żądań powoda i na liście obecności skreślony został urlop wypoczynkowy a wpisano nieobecność nieusprawiedliwioną. Zwrócono się do powoda o zwrot wypłaconego wynagrodzenia urlopowego celem wypłaty ekwiwalentu za urlop. Wskazano, że jeśli powód nie zwróci tej kwoty zostanie powodowi wypłacona ewentualna różnica.

Dowód:

Lista obecności k. 22

Pismo pozwanej z dnia 28.10.19r. k. 23

W świadectwie pracy z dnia 3.02.21r. wskazano, iż wypłacono powodowi ekwiwalent za 8 dni urlopu, a dni od 12-29.03.19r. stanowią nieobecność w pracy nieusprawiedliwioną.

Dowód:

Świadectwo pracy k. 24

Ustaleń stanu faktycznego sąd dokonał w oparciu o dokumenty złożone przez strony oraz zeznania pozwanej, które korelowały z dokumentami, były logiczne i wiarygodne w świetle doświadczenia życiowego. Na tej podstawie sąd przyjął, iż powód nie wykonywał pracy w okresie objętym pozwem. Powód , mimo prawidłowego wezwania nie stawiał

się celem złożenia zeznań, wobec czego żaden z dowodów nie stanął w opozycji do faktów wynikających z zeznań pozwanej.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd zważył:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 80 kp wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, co zgodne jest z podstawowym założeniem stosunku pracy zawartym w art. 22 kp. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W odniesieniu do powoda w spornym okresie prawo do wynagrodzenia mimo nie świadczenia pracy istniało tylko do 21.03, kiedy to powód przebywał na urlopie wypoczynkowym i takie wynagrodzenie otrzymał, albo nie istniało w ogóle, jeśli przyjąć wersję powoda, że na takim urlopie nie przebywał.

Należy podzielić stanowisko strony pozwanej, która wyraźnie wyartykułowała to w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, iż zwolnienie powoda ze świadczenia pracy obejmuje 3-miesięczny okres wypowiedzenia, który kończy się z dniem 30.06.2019r. A zatem łatwo było obliczyć, iż trzy miesiące wstecz od daty końcowej zaczynają się od 1.04.2019r. i tylko w tym okresie powód nie musiał pracy wykonywać, a prawo do wynagrodzenia zachował (art. 36² kp)

Wobec powyższego powództwo oddalono.