

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Protokolant: Magdalena Świtalska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 marca 2018 r. we W.

sprawy z powództwa S. D.

przeciwko (...) Sp. z o.o. we W.

o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

I. **oddala powództwo;**

II. **odstępuje od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego, należnymi stronie pozwanej;**

III. **zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.**

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 15 marca 2017 r. (data prezentaty biura podawczego k. 2), do Sądu Rejonowego Katowice – Zachód w Katowicach, powódka S. D. domagała się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., kwoty 704, 64 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 31 maja 2016 r. do dnia zapłaty, tytułem wyrównania należnego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 1 września 2004 r. zawarła ze stroną pozwaną pierwszą umowę o pracę, a następnie aneksy wydłużające obowiązywanie pierwotnej umowy o pracę. W dniu 18 maja 2016 r. strony zawarły porozumienie rozwiązujące umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 maja 2016 r. Powódka podała, że w dniu 31 maja 2016 r. otrzymała świadectwo pracy, w którym pracodawca wskazał, że otrzymała ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wymiarze 11 dni.

Zdaniem powódki, wysokość ekwiwalentu została obliczona niewłaściwie, ponieważ powinna wynosić 704, 64 zł brutto. Powódka zarzuciła, że pracodawca nie wypłacił jej ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, ponieważ wliczył go do ostatniego wynagrodzenia za pracę, co jest nieprawidłowe. Powódka powołała się na treść art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Powódka zwróciła uwagę, że kwota wynagrodzenia minimalnego nie musi być zagwarantowana samym tylko wynagrodzeniem zasadniczym. Poza wynagrodzeniem zasadniczym, pracownik może bowiem otrzymać również inne dodatkowe składniki wynagrodzenia, które razem z wynagrodzeniem zasadniczym dadzą kwotę wynagrodzenia minimalnego. W miesiącach, w których wynagrodzenie zasadnicze wraz z wypłacanymi dodatkami nie osiągnie poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę, pracodawca będzie zobligowany wypłacić wyrównanie. Argumentując dalej powódka wskazała, że stosowanie wyrównania ma jednak charakter wyjątkowy i może mieć miejsce wyłącznie

w okolicznościach wskazanych w art. 7 ust.1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Procedura wyrównania została przewidziana dla sytuacji, gdy należne pracownikowi wynagrodzenie byłoby niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy.

W ocenie powódki, „dopełnienie” wynagrodzenia za pracę pracownika do kwoty minimalnego wynagrodzenia, kwotą ekwiwalentu za urlop, nie powinno mieć miejsca.

Postanowieniem z dnia 12 kwietnia 2017 r., sygn. akt VII P 241/17, Sąd Rejonowy Katowice – Zachód w Katowicach Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził swą niewłaściwość miejscową i sprawę przekazał do rozpoznania tut. Sądowi. (k. 22).

Nakazem zapłaty wydany w postępowaniu upominawczym w dniu 1 sierpnia 2017 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W., nakazał stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. we W., aby zapłaciła powódce S. D. kwotę 704, 64 zł wraz z odsetkami liczonymi od kwoty 704, 64 zł od dnia 31 maja 2016 r. do dnia zapłaty oraz na rzecz Skarbu Państwa kwotę 8,80 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia, której powódka była zwolniona z mocy ustawy, w terminie dwóch tygodni. (k. 35).

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. we W., w ustawowym terminie wniosła sprzeciw od w/w nakazu zapłaty, domagając się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powódki na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu strona pozwana przyznała, że powódka do dnia 31 maja 2016 r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Z dniem 21 marca 2016 r. stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron.

Zdaniem strony pozwanej, roszczenie powódki jest bezzasadne, z uwagi na okoliczność, iż na jej rzecz została wypłacona należna kwota tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy – proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w Spółce w 2016 r. oraz z uwzględnieniem reguł wynikających z ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, a także stanowiska doktryny i judykatury w tym zakresie.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie ustawowym. Do obliczenia wysokości tego wynagrodzenia, w myśl art. 6 ust. 4 cyt. ustawy, pozwana przyjęła przysługujące powódce składniki wynagrodzenia oraz inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych. Wskazała, że zgodnie z obowiązującą interpretacją Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 6 kwietnia 2009 r., wynagrodzenia osobowe obejmują w szczególności ekwiwalenty pieniężne za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i inne. Zatem ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w rozumieniu przepisów literalnie zalicza się w poczet wynagrodzeń osobowych, a tym samym, z mocy prawa jest wliczany do wynagrodzenia minimalnego. Pojęcie minimalnego wynagrodzenia za pracę obejmuje również prowizje, premie, dodatki za staż pracy itd. Kontynuując strona pozwana wskazała, że wyjątek od powyższego, stanowi art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, zawierający zamknięty katalog enumeratywnie wskazanych świadczeń, które nie są uwzględniane podczas ustalania wysokości wynagrodzenia pracownika. Są to wyłącznie: nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalno – rentowe oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednoznacznie brak wśród nich ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Strona pozwana zwróciła uwagę, że jeżeli wszystkie składniki wynagrodzenia zaliczone do wynagrodzeń osobowych są łącznie niższe od obowiązującej w danym roku stawki minimalnego wynagrodzenia, to dopiero wówczas pracownikowi wypłacany jest stosowny dodatek wyrównawczy. Taka sytuacja zaistniała właśnie w przypadku powódki w momencie ustania stosunku pracy.

Pozwana podniosła, że stanowisko powódki pozostaje w opozycji m.in. do ugruntowanego stanowiska Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 6 kwietnia 2009 r. oraz postanowienia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 lutego 2014 r. dotyczącego analogicznego stanu faktycznego. Zdaniem strony pozwanej, z uwagi na kategorię skonstruowaną treść art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wręcz nie jest możliwe pominięcie kwoty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kontekście obliczania wysokości wynagrodzenia.

Mając na uwadze zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., jest spółką usługową, współpracuje z grupą (...) w dziedzinie sprzątnia przemysłowego obiektów oraz prowadzi działalność remontowo - budowlaną.

Dowód: - odpis KRS strony pozwanej, k. 15 – 16,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu J. L., k. 122.

Powódka S. D. była zatrudniona u strony pozwanej, począwszy od dnia 1 września 2004 r., na stanowisku „sprzątajacej”. Zawarta pomiędzy stronami umowa o pracę była aneksowana i przedłużana.

W trakcie zatrudnienia, powódka była wielokrotnie przejmowana w trybie art. 23¹ k.p. przez kolejne spółki, które uzyskiwały kontrakt na sprzątnie w szpitalu, w którym wykonywała swoją pracę.

Dowód: - dokumentacja w aktach osobowych powódki oraz na k. 9 – 14,

- przesłuchanie powódki, k. 121,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu J. L., k. 122.

Powódka pracowała u strony pozwanej, jako salowa w szpitalu.

W okresie od dnia 19 kwietnia 2016 r. do dnia 21 kwietnia 2016 r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym.

Dowód: - wniosek o urlop wypoczynkowy, k. 60

- zestawienie czasu pracy powódki k. 61 – 80.

Naliczaniem wynagrodzenia dla pracowników u strony pozwanej zajmowali się pracownicy z firmy zewnętrznej w oparciu o informatyczny system kadrowo – płacowy SAP. (...) wylicza wynagrodzenia dla ponad 20.000,00 zatrudnionych pracowników według określonego algorytmu.

Zgodnie z zasadami obowiązującymi u strony pozwanej, jeżeli płaca zasadnicza była niższa niż wynagrodzenie minimalne, to dokonywano jej wyrównania dodatkami.

Dowód: - przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu J. L., k. 122.

Na wynagrodzenie powódki w 2016 r. składała się płaca zasadnicza w wysokości **1.276,00 zł** brutto oraz dodatki, które wraz z płacą zasadniczą wynosiły łącznie **1.850,00 zł**.

W okresie od stycznia 2016 r. do maja 2016 r. powódka otrzymała odpowiednio:

- w styczniu 2016 r., kwotę 1.276,00 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego oraz kwotę 547,00 zł tytułem dodatku,

- w lutym 2016 r., kwotę 1.276,00 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego oraz kwotę 547,00 zł tytułem dodatku,

- w marcu 2016 r., kwotę 808, 13 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego oraz kwotę 363,54 zł tytułem dodatku,

- w kwietniu 2016 r., kwotę 1.276,00 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego oraz kwotę 547,00 zł tytułem dodatku,
- w maju 2016 r., kwotę 1.276,00 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego oraz kwotę 87,92 zł tytułem dodatku.

W miesiącu maju 2016r. wyrównanie wynagrodzenia powódki do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę wynoszącego 1850 zł brutto nastąpiło poprzez wliczenie do tego wynagrodzenia ekwiwalentu za 8 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w kwocie 486,08 zł brutto.

Poza tym, jako dodatkowe wynagrodzenie wynikające ze stosunku pracy, strona pozwana wypłacała:

- dodatki funkcyjne,
- dodatki za pracę w porze nocnej,
- premię regulaminową,
- premię uznaniową,
- nagrody.

Dowód: - regulamin wynagradzania wraz z aneksami, k. 44 – 54.

Stosunek pracy między stronami uległ rozwiązaniu z dniem 31 maja 2016r., na mocy porozumienia stron.

W dniu 31 maja 2016 r. strona pozwana wystawiła powódce świadectwo pracy, w którym wskazała, że powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 11 dni (88 godzin) - w tym wypłacono ekwiwalent za 8 dni (64 godziny) w kwocie 486, 08 zł.

Pracodawca w maju 2016r. wliczył ekwiwalent pieniężny do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę powódki, bazując w tym zakresie na wyliczeniach systemu kadrowo – płacowego SAP.

Dowód: - wypowiedzenie umowy o pracę, w aktach osobowych powódki oraz na k. 6,

- świadectwo pracy, k. 8,
- wyliczenie ekwiwalentu, k. 57,
- lista płac, k. 58 – 59.

Pismem z dnia 10 czerwca 2016 r. pracownicy, w tym powódka zwrócili się do pracodawcy o wypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia 31 maja 2016 r., wskazując, że ekwiwalent urlopowy został wliczony do pensji, a powinien być wypłacony osobno.

Pracodawca nie uczynił zadość żądaniu pracowników.

Dowód: - pismo z dnia 10 czerwca 2016 r., k. 21.

W dniu 8 lipca 2016 r. powódka złożyła skargę do Państwowej Inspekcji Pracy.

W odpowiedzi pismem z dnia 7 września 2016 r. Państwowa Inspekcja Pracy poinformowała powódkę o możliwości wystąpienia na drogę postępowania sądowego przeciwko pracodawcy.

Dowód: - pismo PIP z dnia 7 września 2016 r., k. 7.

Powódka wystąpiła z niniejszym powództwem, ponieważ od koleżanek z pracy dowiedziała się, że Sądy Rejonowe w Katowicach, zasądzały od pracodawcy wyrównanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Powódka samodzielnie wyliczyła kwotę dochodzoną niniejszym pozwem.

Dowód: - przesłuchanie powódki, k. 121.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki obliczane jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 1.276,00 zł.

Dowód: - zaświadczenie, k. 56

W piśmie z dnia 17 stycznia 2017 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Departament Prawa Pracy w sprawie zasad wliczania wynagrodzenia minimalnego świadczeń wynikających ze stosunku pracy w postaci ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, wskazało m.in., że „Zdaniem Departamentu w kwestii zaliczania do minimalnego wynagrodzenia za pracę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy należy mieć na uwadze stanowisko Trybunału Konstytucyjnego zawarte w postanowieniu Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 lutego 2014 r. (sygn. akt P 41/12). TK stwierdził, że pojęcie wynagrodzenia pracownika na gruncie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, którego wysokość stanowi podstawę porównania z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, należy rozumieć szeroko, jako obejmujące zarówno wynagrodzenie sensu stricto (właściwe), jak i inne świadczenia z zakresu prawa pracy przynależne pracownikowi w związku ze stosunkiem pracy, z wyłączeniem świadczeń enumeratywnie wyliczonych w art. 6 ust. 5 u. m. w. p. Tym samym pojęcie to obejmuje również ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy”.

Dowód: - pismo z dnia 17 stycznia 2017 r., k. 55.

Wyrokiem z dnia 6 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy Katowice Zachód w Katowicach zasądził od (...) Sp. z o.o. we W. na rzecz powódki kwotę 289, 70 zł tytułem pozostałej części ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2016 r.

Apelację od powyższego wyroku złożyła spółka (...) Sp. z o.o. we W..

Wyrokiem z dnia 5 grudnia 2017 r., sygn. akt IX Pa 400/17, Sąd Okręgowy w Katowicach IX Wydział Pracy, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądzoną tam kwotę 289, 70 zł obniżył do kwoty 7,35 zł oddalając powództwo w pozostałej części.

W uzasadnieniu Sąd Okręgowy wskazał, że „w powyższym stanie rzeczy nie było przeszkód prawnych do zaliczenia na poczet najniższego wynagrodzenia kwoty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Ustawa określa jakie należności nie podlegają wliczeniu i nie wymienia w tym kontekście ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy”.

Wyrokiem z dnia 14 grudnia 2017 r., sygn. akt IX Pa 453/17 Sąd Okręgowy w Katowicach IX Wydział Pracy, po rozpoznaniu sprawy z powództwa K. C. przeciwko (...) Sp. z o.o. we W., o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy na skutek apelacji pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego Katowice – Zachód w Katowicach z dnia 16 sierpnia 2017 r., sygn. akt VII P 450/17 zmienił zaskarżony wyrok w poszczególnych punktach, w ten sposób, że powództwo oddalił.

W uzasadnieniu Sąd Okręgowy wskazał, że: „Sąd Odwoławczy podziela stanowisko skarżącego, zgodnie z którym wliczenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i innych wypłacanych dodatków dla wyrównania do wysokości minimalnego wynagrodzenia jest zgodne z prawem.”

Dowód: - wyrok Sądu Okręgowego w Katowicach IX Wydziału Pracy wraz z uzasadnieniem, k. 128 – 133,

- wyrok Sądu Okręgowego w Katowicach IX Wydziału Pracy wraz z uzasadnieniem, k. 137 – 148.

W oparciu o ustalony w sprawie stan faktyczny Sąd zważył, co następuje:

Powództwo, jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu w całości.

Powyższy stan faktyczny w sprawie, Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach osobowych powódki, jak i wymienionych w treści uzasadnienia, albowiem żadna ze stron nie kwestionowała ich wiarygodności i autentyczności.

Walorem wiarygodności Sąd obdarzył zeznania złożone przez strony postępowania, przy czym Sąd dokonał odmiennej od prezentowanej przez powódkę, oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego.

Jak wskazała powódka – wystąpiła z powództwem w niniejszej sprawie dlatego, ponieważ od koleżanek z pracy dowiedziała się, że Sądy Rejonowe w Katowicach, zasądzają od strony pozwanej wyrównanie tytułem ekwiwalentu niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W niniejszym postępowaniu powódka S. D. domagała się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., kwoty 704, 64 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 31 maja 2016 r. do dnia zapłaty, tytułem wyrównania należnego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Powódka argumentowała, że pracodawca nieprawidłowo wliczył przysługujący jej ekwiwalent za urlop wypoczynkowy do ostatniego wynagrodzenia za pracę za maj 2016r.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości, jako bezzasadnego.

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.

Zasady ustalania i wypłacania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy zostały zawarte w rozporządzeniu 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 1997 r., nr 2, poz. 14 ze zm.).

Zgodnie z § 14, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19.

Po myśli § 15, składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu (§ 16 ust. 1).

Zgodnie z § 18, 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 liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, a następnie,
- 3) mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

19 ust. 1 Współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego.

Współczynnik ustala się, odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a otrzymany wynik dzieli się przez 12 (§ 19 ust. 2).

W niniejszej sprawie należy mieć na uwadze także przepisy ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U.2017.847).

Zgodnie z art. 6 ust. 5, przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się: nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych. Wyliczenie to ma charakter taksatywny.

Zaś, jak stanowi art. 6 pkt 4 w/w ustawy, do obliczania wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem art. 6 ust. 5.

Zgodnie z kolei z art. 7 ust. 1 ustawy, jeżeli w danym miesiącu wynagrodzenie pracownika obliczone zgodnie z art. 6 pkt 4 ustawy jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania.

Z ustaleń Sądu poczynionych w niniejszej sprawie wynika, że stosunek pracy między stronami uległ rozwiązaniu z dniem 31 maja 2016 r., na mocy porozumienia stron.

W dniu 31 maja 2016 r. strona pozwana wystawiła świadectwo pracy powódki, w którym wskazała, że powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 11 dni (88 godzin), w tym wypłacono ekwiwalent za 8 dni (64 godziny) – tj. kwotę 486,08 zł.

Bezspornym było, że powódce należy się ekwiwalent pieniężny za 8 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Bezspornym jest również, że wynagrodzenie powódki było uzupełnianie do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę różnymi dodatkami.

W miesiącu maju 2016r. wyrównanie wynagrodzenia powódki do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę wynoszącego 1850 zł brutto nastąpiło poprzez wliczenie do tego wynagrodzenia ekwiwalentu za 8 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w kwocie 486,08 zł brutto.

Ekwiwalent ten został obliczony następująco:

wynagrodzenie zasadnicze powódki brutto 1276 zł : współczynnik 21 = 60,76 zł brutto (ekwiwalent za 1 dzień urlopu).

60,76 zł brutto x 8 dni = 486,08 zł brutto.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd doszedł do przekonania, że strona pozwana prawidłowo zaliczyła na poczet najniższego wynagrodzenia powódki, kwotę należnego jej ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Rozstrzygając o żądaniu powódki w niniejszym postępowaniu, Sąd miał na uwadze prawomocne orzeczenia Sądu Okręgowego w Katowicach z dnia 14 grudnia 2017 r., sygn. akt IX Pa 453/17 oraz z dnia 5 grudnia 2017 r., sygn.

akt IX Pa 400/17, wydane w analogicznych stanach faktycznych dotyczących wypłacania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy pracownikom strony pozwanej.

Tym samym, skoro art. 6 ust. 5 w/w ustawy wymienia enumeratywnie, które składniki wynagrodzenia nie mogą zostać uwzględnione przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia i nie znajduje się wśród nich świadczenie w postaci ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, to wobec powyższego, trudno uznać, że działanie strony pozwanej było nieprawidłowe i niezgodne z przepisami prawa obowiązującymi w tej materii.

W związku z powyższym, Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku i oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

W pkt. II – gim sentencji wyroku, Sąd, na podstawie art. 102 k.p.c., odstąpił od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego należnymi pozwanej. W ocenie bowiem Sądu, całokształt okoliczności niniejszej sprawy przemawiał za zastosowaniem wobec powódki tego przepisu, stanowiącego, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Zastosowanie przez Sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienie SN z dnia 14 stycznia 1974 roku, II CZ 223/73, LEX nr 7379). W niniejszej sprawie Sąd zważył, iż o zasadności zastosowania art. 102 k.p.c. w przedmiocie orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego należnych pozwanym przesądza pracowniczy charakter niniejszej sprawy. Sąd wziął pod uwagę zwłaszcza fakt, że powódka wytaczając powództwo pozostawała w subiektywnym, aczkolwiek błędnym przekonaniu o słuszności swych roszczeń i miała prawo żądać ich wyjaśnienia i usunięcia stanu niepewności prawnej przed Sądem.

W pkt. III – cim sentencji wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, gdyż powódka, jako pracownik była zwolniona od obowiązku ich poniesienia, z mocy art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398).

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.