

Sygn. akt XP 416/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

dnia 7 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Stefan Majka, Lucyna Ziewiec

Protokolant: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 7 stycznia 2014 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa **B. P. (1)**

przeciwko **A. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) A. K. we W.**

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, ekwiwalent za urlop

- I. uchyla wyrok zaoczny Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia z dnia 19 sierpnia 2013 r.;
- II. zasądza od pozwanej A. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) A. K. we W. na rzecz powoda B. P. (1) kwotę 764,81 zł brutto (siedemset sześćdziesiąt cztery złote osiemdziesiąt jeden groszy) tytułem ekwiwalentu za urlop;
- III. dalej idące powództwo oddala;
- IV. wyrokowi w pkt II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
- V. koszty zastępstwa procesowego stron wzajemnie znosi;
- VI. nakazuje pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa /kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia/ kwotę 40 zł tytułem częściowej opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;
- VII. orzeka, iż pozostałe koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

Sygn. akt XP 416/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 kwietnia 2013 roku powód B. P. (1) wniósł o uznanie za bezskuteczne rozwiązanie umowy o pracę zawartej w dniu 30 listopada 2011 roku dokonane w dniu 8 kwietnia 2013 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i zasądzenie od A. K. na jego rzecz odszkodowania w wysokości 2400 zł brutto stanowiącego równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda. B. P. (1) wniósł ponadto o zasądzenie od pozwanej kwoty 994,26 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany w 2012 roku urlop wypoczynkowy oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony na stanowisku pracownika kształtującego tereny zielone. W związku z przestojem na rynku pracodawca zaproponował mu rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron wysyłając listownie treść porozumienia oraz świadectwo pracy. Powód osobiście skontaktował się z pozwaną odmawiając zgody na podpisanie porozumienia. Następnie pozwana pisemnie poinformowała go, że jeżeli nie wyraża zgody na porozumienie to sporządzi wypowiedzenie umowy o pracę. Ostatecznie po pisemnym wezwaniu pozwanej do zapłaty zaległego wynagrodzenia w kwocie 2400 zł oraz do sprostowania świadectwa pracy z dnia 3 kwietnia 2013 roku, pozwana rozwiązała stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności powoda od dnia 15 lutego 2013 roku. W ocenie powoda było to nieuzasadnione, ponieważ był gotowy świadczyć pracę, a ponadto rozwiązanie umowy nastąpiło po upływie miesiąca od kiedy pracodawca dowiedział się o naruszeniu obowiązków.

Wysokość dochodzonego ekwiwalentu powód wyliczył wskazując, że był zatrudniony na 1/2 etatu za wynagrodzeniem 800 zł brutto, zatem przysługuje mu 13 dni urlopu.

W dniu 19 sierpnia 2013 roku w sprawie Sąd wydał wyrok zaoczny uwzględniający roszczenie w całości, zasądzając na rzecz powoda kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazując pobrać od pozwanej kwotę 170 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

W sprzeciwie z dnia 9 września 2013 roku pozwana wniosła o uchylenie wyroku zaocznego i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Pozwana zarzuciła, że już od początku 2013 roku próbowała się skontaktować z powodem, który utrzymywał, że znajduje się na zwolnieniu lekarskim, unikał telefonów i nie stawiał się w miejscu pracy. Po przesłaniu propozycji porozumienia powód stawiał się w miejscu pracy i oświadczył w wulgarnych słowach, że nie interesuje go taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Pozwana wskazała, że w takim wypadku złożył powodowi wypowiedzenie, zatem powód był obowiązany do świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, pomimo to powód nie stawiał się już w miejscu pracy. Powódka wskazała, że zachowała termin do rozwiązania stosunku pracy bowiem naruszenie obowiązków pracowniczych miało charakter ciągły.

Powódka zarzuciła ponadto, że pozwany wykorzystał w całości przysługujący urlop za 2012 roku i zakwestionowała wysokość zasądzonych na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 30 listopada 2011 roku A. K. zawarła z B. P. (1) umowę o pracę na stanowisko pracownik kształtujący tereny zielone na czas nieokreślony w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem 693 zł brutto.

Na mocy porozumienia stron z dniem 2 stycznia 2012 roku wynagrodzenie zostało zwiększone do kwoty 750 zł brutto przy tożsamy warunkach pracy.

Na mocy porozumienia stron z dniem 1 stycznia 2013 roku wynagrodzenie zostało zwiększone do kwoty 800 zł brutto przy tożsamy warunkach pracy.

B. P. (1) nie przedstawił pozwanej świadectw pracy z poprzednich miejsc zatrudnienia.

dowód: umowa o pracę z dnia 30 listopada 2011 roku, porozumienie z dnia 2 stycznia 2012 roku, porozumienie z dnia 2 stycznia 2013 roku, kwestionariusz osobowy (akta osobowe pracownika)

Do zakresu obowiązków pracowniczych B. P. (1) należały przede wszystkim prace ogrodnicze.

W okresie zimowym, z uwagi na przestój na rynku usług ogrodniczych, powód wykonywał prace przy konserwacji sprzętu należącego do składników przedsiębiorstwa oraz prace przy odśnieżaniu i przy przeprowadzaniu remontów.

B. P. (1) wykonywał prace od poniedziałku do piątku od około godziny 7 rano. Z uwagi na to, że B. P. (1) zamieszkiwał 100 km od W. w tygodniu nocował w siedzibie firmy.

dowód: zeznania W. L. (1) (k. 72);

przesłuchanie B. P. (1) w charakterze strony (k. 73);

częściowo zeznania P. R. (k. 73);

W zakładzie pracy nie było praktyki zwracania się o urlop na piśmie, nie prowadzono listy obecności. B. P. (1) korzystał z urlopu bezpłatnego, zdarzało się, że o przyczynach nieobecności informował z kilkudniowym opóźnieniem.

dowód: przesłuchanie B. P. (1) w charakterze strony (k. 73);

częściowo przesłuchanie A. K. w charakterze strony (k. 74);

Na początku stycznia 2013 roku B. P. (1) został oddelegowany do wykonywania pracy przy remoncie budynku w O.. Prace trwały do dnia 10 stycznia 2013 roku. W tym okresie B. P. (1) zgłaszał pracodawcy, że ma problemy zdrowotne z cystą podkolanową i musi udać się w związku z tym do lekarza.

dowód: przesłuchanie B. P. (1) w charakterze strony (k. 73);

przesłuchanie A. K. w charakterze strony (k. 74);

zeznania W. L. (1) (k. 72);

W okresie od 11 do 17 stycznia oraz od 1 do 14 lutego 2013 roku B. P. (1) był niezdolny do pracy z powodu choroby.

dowód: zaświadczenie lekarskie (k. 8);

Po tym okresie B. P. (1) nie stawiał się do pracy.

W dniu 3 marca 2013 roku A. K. wysłała do B. P. (1) wiadomość tekstową z zapytaniem o stan zdrowia i o to co się z nim dzieje.

dowód: wiadomość SMS okazana na rozprawie w dniu 19 listopada 2013 roku;

A. K. dwukrotnie w dniu 6 marca 2013 roku kontaktowała się z B. P. (1).

dowód: zestawienie połączeń (k. 46)

przesłuchanie B. P. (1) w charakterze strony (k. 73);

przesłuchanie A. K. w charakterze strony (k. 74);

A. K. miała zastrzeżenia do jakości wykonywanej przez B. P. (1) pracy oraz do jego obowiązkowości i przedłużającej się nieobecności, jednak nie chciała z tej przyczyny wypowiadać stosunku pracy i postanowiła zaproponować pracownikowi rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron.

dowód: przesłuchanie A. K. w charakterze strony (k. 74);

Pismem datowanym na dzień 26 marca 2013 roku A. K. przedstawiła B. P. (1) propozycję rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, z uwagi na brak nowych zleceń. Jednocześnie A. K. przesyłała pracownikowi treść porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę oraz świadectwo pracy, w którym jako podstawę zakończenia stosunku pracy wskazano porozumienie stron.

dowód: świadectwo pracy, pismo z dnia 26 marca 2013 roku, porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę; (k. 8);

A. K. dwukrotnie w dniu 27 marca 2013 roku wykonała połączenia na numer telefonu B. P. (1).

dowód: zestawienie połączeń (k. 46)

W dniu 28 marca 2013 roku B. P. (1) przyszedł do siedziby firmy A. K. żądając wypłaty wynagrodzenia i zmiany świadectwa pracy. Zarzucał pracodawcy, że nie poinformowała go na początku roku o zamiarze zakończenia współpracy.

dowód: przesłuchanie B. P. (1) w charakterze strony (k. 73);

przesłuchanie A. K. w charakterze strony (k. 74);

Pismem z tego samego dnia A. K. poinformowała B. P. (1), że jeżeli nie przystaje na jej propozycję rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem, prosi o powiadomienie o tym na piśmie i wówczas wypowie mu umowę o pracę. Jednocześnie wskazała, że pracownik jest obowiązany stawić się do pracy i świadczyć pracę w okresie wypowiedzenia.

dowód: pismo z dnia 28 marca 2013 roku (k. 8);

Po tym dniu B. P. (1) nie stawił się już w zakładzie pracy.

dowód: przesłuchanie B. P. (1) w charakterze strony (k. 73);

przesłuchanie A. K. w charakterze strony (k. 74);

W dniu 3 kwietnia 2013 roku B. P. (1) za pośrednictwem profesjonalnego pełnomocnika wezwał A. K. do zapłaty kwoty 2400 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za okres od 1 stycznia do 31 marca 2013 roku oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop za 2012 rok w wymiarze 26 dni oraz za 2013 rok w wymiarze 7 dni oraz do sprostowania świadectwa pracy w zakresie wykorzystania urlopu wypoczynkowego za 2012 rok.

dowód: pismo z dnia 3 kwietnia 2013 roku (k.8)

Pismem z dnia 8 kwietnia 2013 roku A. K. złożyła B. P. (1) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wskazaną przyczyną rozwiązania stosunku pracy było naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez niestawienie się od dnia 15 lutego 2013 roku w miejscu pracy bez usprawiedliwienia, odmowa podjęcia pracy, nie odpowiadanie na zgłoszenia telefoniczne. Wraz z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę B. P. (1) otrzymał świadectwo pracy, w którym wskazano, że stosunek pracy ustał w skutek rozwiązania przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia. Za urlop wypoczynkowy w wymiarze 3 dni wypłacono ekwiwalent.

dowód: pismo z dnia 8 kwietnia 2013 roku, świadectwo pracy z dnia 8 kwietnia 2013 roku (k. 8);

W okresie od 13 kwietnia 1989 r. do 20 czerwca 2009 r. łącznie przepracował 8 lat i 11 miesięcy. Powód przepracował następujące okresy w następujących zakładach pracy:

- Zakłady (...) - K. w okresie od 13.04.1989r. do 20.03.1990r., tj. 11 miesięcy
- (...) S.C - J. w okresie od 22.08.1991 r. do 30.09.1992r., tj. 13 miesięcy
- Zakład Usługowo-Handlowy (...) w okresie od 01.10.1992r. do 15.02.1993r., tj. 4 i 1/2 miesiąca
- (...) Spółka Akcyjna K. w okresie od 16.08.1994r. do 31.03.1995r., tj. 7 i 1/2 miesiąca
- PH (...) - L. w okresie od 07.11.1996r. do 31.01.2001 r., 4 lata i 2 i 1/2 miesiąca

- Gospodarstwo Rolne (...) w okresie od 02.07.2007r. do 10.09.2007r., tj.

2 miesiące

- (...)Sp. z o.o K. w okresie od 18.10.2007r. do 20.06.2009r., tj. 1 rok i 8

Miesiący

dowód: świadectwa pracy powoda k 103-110

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jedynie częściowo podlegało uwzględnieniu, tj. w zakresie roszczenia o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w kwocie 764,81 zł brutto.

Stan faktyczny został ustalony na podstawie powołanych przez strony dowodów. Sąd w całości dał wiarę dowodom z powołanych dokumentów, brak bowiem podstaw do kwestionowania ich treści, zarzutu takiego nie zgłaszała żadna ze stron a dodatkowo zarówno powód jak i pozwany odnosili się do ich treści w toku przesłuchania. Sąd ocenił i uwzględnił zeznania świadków w zakresie istotnym dla rozpoznania sprawy. Za wiarygodne uznał Sąd relacje A. L. oraz W. L. w zakresie w jakim wskazywali na rodzaj wykonywanej przez powoda pracy, godziny jej rozpoczęcia oraz charakter i częstotliwość nieobecności. Relacje te są bowiem zbieżne z zeznaniami powoda. Za wiarygodne Sąd uznał zeznania pozwanej, co do rzeczywistych przyczyn leżących u podstaw rozwiązania stosunku pracy, jak również przebiegu rozmowy z powodem. Okoliczność co do braku stawienia się w miejscu pracy po dniu 28 marca 2013 roku wynikały zarówno z zeznań powoda jak i pozwanej. Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie w jakim wskazywał, że pozostawał w okresie nieobecności w gotowości świadczenia pracy. B. P. (1) nie potrafił wyjaśnić ani odpowiedzieć na pytanie co do przyczyn nieobecności po upływie okresu zwolnienia lekarskiego. Nie podał także żadnej przyczyny, dla której nie stawiał się w pracy po dniu 2 kwietnia, kiedy otrzymał od pozwanej pismo w zakresie warunków świadczenia pracy w okresie przyszłego wynagrodzenia. Z tych względów Sąd ustalił, że były to nieobecności nieusprawiedliwione.

W zakresie korzystania przez powoda z urlopu w 2012 roku Sąd uznał za wiarygodne jego zeznania. Obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy i wiążących się z tym usprawiedliwionych nieobecności w tym urlopów spoczywa na pracodawcy. Pozwana wskazała, że nie prowadziła ewidencji, polegała na własnych zapiskach. Podważa to karty ewidencji czasu pracy znajdujące się w aktach osobowych powoda. W ocenie Sądu, zatem nie można uznać, aby pozwana wykazała, że faktycznie udzieliła powodowi urlopu w roku 2012 r. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał na pozwanej, a pozwana nie wywiązała się z tego obowiązku. W związku z powyższym w całości Sąd dał wiarę powodowi, że faktycznie nie został mu w roku 2012 r. udzielony żaden dzień urlopu, zatem za ten rok przysługiwał powodowi ekwiwalent za urlop.

Podstawę prawną roszczeń powoda, co do wypłaty odszkodowania stanowił art. 56 § 1 k.p. Zgodnie z treścią powołanego przepisu pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten stanowi o dwóch przesłankach stanowiących o dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika.

Ciężar dowodu wykazania, iż podane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę są konkretne i rzeczywiste (art. 30 §4 kp) spoczywa na pracodawcy.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością, a nadto musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r. w sprawie I PKN 193/97, OSNAP 1998/9/269).

Pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. podała jako przyczynę rozwiązania umowy "naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez niestawienie się od dnia 15 lutego 2013 roku w miejscu pracy bez usprawiedliwienia."

Wyniki postępowania dowodowego znajdujące odzwierciedlenie w ustalonym stanie faktycznym wskazują, że powód przebywał do dnia 14 lutego 2013 roku na zwolnieniu lekarskim i nie stawiał się po okresie wskazanej nieobecności w zakładzie pracy. Pozwana kontaktowała się z powodem po upływie okresu zwolnienia lekarskiego, jednak B. P. (1) nie wskazał przyczyn, dla których nie stawiał się w miejscu pracy i stan taki utrzymywał się aż do dnia złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przez wskazany okres powód cały czas pozostawał w stosunku zatrudnienia.

W dniu 26 marca 2013 roku pracodawca przedłożył powodowi propozycję zawarcie porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy. W przypadku zawarcia porozumienia rozwiązanie stosunku pracy mogłoby nastąpić jedynie poprzez zgodne oświadczenie każdej ze stron. Jest to więc umowa pomiędzy stronami stosunku pracy, przy czym art. 30 k.p. nie zastrzega dla takiego porozumienia formy pisemnej. Do oceny skuteczności oświadczeń woli stron w oparciu o art. 300 k.p. mają zastosowanie przepisy k.c.

Powód nie przystał na propozycję rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron złożoną przez pozwaną w dniu 26 marca 2013 roku, przebieg rozmowy przeprowadzonej w dniu 28 marca 2013 roku również nie wskazywał, aby strony złożyły zgodne oświadczenia woli w tym względzie. Powód nie przystał bowiem na propozycje pozwanej w zakresie wskazanych przyczyn rozwiązania stosunku pracy ani wypłaty zaległego wynagrodzenia. Oznacza to, że w tej dacie umowa o pracę nie została rozwiązana. O braku porozumienia świadczyło także pismo wystosowane do powoda przez pozwaną, w którym podtrzymuje ofertę rozwiązania umowy za porozumieniem stron i wzywa powoda do złożenia pisemnego oświadczenia w tym względzie. Z analizy oświadczeń powoda jak i pozwanej należy wyprowadzić wniosek, że stosunek pracy trwał nadal zatem powód był zobowiązany świadczyć pracę na warunkach i w zakresie wskazanym w umowie o pracę.

Art. 22. § 1 k.p. stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z powyższego wynika, że podstawowym obowiązkiem pracownika jest stawienie się w miejscu pracy i świadczenie pracy. Uchylenie się od tego obowiązku stanowi zatem ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Powód w pewnym zakresie przyznał okoliczność naruszania obowiązków pracowniczych poprzez niestawiennictwo w pracy po upływie okresu zwolnienia lekarskiego zarzucając, że pracodawca uchybił miesięcznemu terminowi do rozwiązania umowy skoro nieusprawiedliwiona nieobecność trwała od dnia 15 lutego 2013 roku a oświadczenie zostało złożone w dniu 8 kwietnia 2013 roku.

W ocenie Sądu, takie stanowisko powoda nie jest uprawnione.

Słusznie pozwana wskazuje, że w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuję się, że w przypadku naruszenia przez pracownika obowiązków zachowaniem ciągłym, termin z art. 52 § 1 k.p. rozpoczyna bieg od ostatniego czynu pracownika. (por. Wyrok SN z dnia 19 grudnia 1997 r. I PKN 443/97). Okres nieusprawiedliwionej nieobecności powoda trwał nieprzerwanie od dnia 15 lutego 2013 roku zatem, pracodawca mógł rozwiązać umowę także w późniejszym terminie. Z tych względów powództwo w zakresie roszczenia o wypłatę odszkodowania podlegało oddaleniu.

Podkreślenia wymaga, że nawet, gdyby przyjąć, że pozwana "akceptowała" nieobecność powoda do dnia 26 marca 2013 r. w pracy, to pismem z dnia 28 marca 2013 r. jednoznacznie wezwała go do stawienia się w pracy i świadczenia pracy. Powód odmówił stawienia się w pracy i świadczenia pracy. W świetle przepisów prawa pracy, w szczególności

art. 22 kodeksu pracy i art. 100 kodeksu pracy, obowiązek świadczenia pracy przez pracownika jest jego podstawowym obowiązkiem, a skoro pracownik odmawia w sposób jednoznaczny pracodawcy świadczenia pracy, to wówczas w sposób ciężki narusza podstawowe obowiązki pracownicze.

Podkreślenia wymaga, że ani w toku postępowania, ani w czasie zeznań powód nie potrafił wskazać, przyczyn niestawiennictwa w pracy po rozmowie z pozwaną w dniu 28 marca 2013 r. Okoliczność, że w ocenie powoda, pozwana nie wywiązała się wobec niego z obowiązków jako pracodawca, nie uprawnia pracownika do niestawiennictwa w pracy i odmowy świadczenia pracy. W takich przypadkach pracownikowi przysługują inne środki prawne.

Mając powyższe na uwadze, należy uznać, że roszczenie powoda o odszkodowanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Roszczenie w zakresie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za zaległy urlop podlegało częściowego uwzględnieniu.

Artykuł 171. § 1 k.p. stanowi, że w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powód nie wykorzystał przysługującego mu płatnego urlopu wypoczynkowego. Przy czym dla ustalenia wysokości ekwiwalentu w pierwszej kolejności należy ustalić w jakim wymiarze powodowi przysługiwał zaległy urlop.

Artykuł 154. § 1 kp. wskazuje, że wymiar urlopu wynosi:

- 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Zgodnie z art. 154 § 2 k.p. wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w § 1 tego artykułu; niepełny dzień urlopu zaokrąglą się w górę do pełnego dnia.

Jak wynika z przedstawionych przez powoda świadectw pracy, powód w okresie od 13 kwietnia 1989 r. do 20 czerwca 2009 r. łącznie przepracował 8 lat i 11 miesięcy. Następnie został zatrudniony u pozwanej w dniu 1 grudnia 2011 r. a zatem na dzień 31 grudnia 2012 r. tj. na ostatni dzień nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego za rok 2012 r. powód nie miał przepracowanych 10 lat pracy. Zatem należy uznać, że w 2012 r. powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy jedynie za 10 dni, mając na uwadze, że był on zatrudniony na pół etatu.

Współczynnik urlopowy jest ustalany na dany rok kalendarzowy i wyraża średniomiesięczną liczbę dni roboczych w tym roku. Wartość ta służy do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za 1 dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. W 2012 r w przypadku pracowników pracujących od poniedziałku do piątku, którzy mają wolne soboty z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, wynosił on 21. Jednak w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest on odmienny, i tak, w przypadku pracownika zatrudnionego w wymiarze pół etatu wynosił on 10,46.

Pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w dacie rozwiązania stosunku pracy.

Ekwiwalent za urlop oblicza się zatem na podstawie wynagrodzenia z okresu bezpośrednio poprzedzającego miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, chociażby ekwiwalent przysługiwał pracownikowi za urlopy należne za poprzednie lata pracy. Należy zatem za podstawę obliczenia ekwiwalentu należnego powodowi przyjąć stawkę wynagrodzenia 800 zł brutto.

Po podzieleniu wynagrodzenia powoda (800 zł) przez współczynnik urlopowy (10,46) został ustalony ekwiwalent za jeden dzień urlopu, który wynosi 76,48 zł.

Natomiast przy założeniu, że powodowi przysługuje 10 dni urlopu, (przy zatrudnieniu na 1/2 etatu) ekwiwalent wynosił 764,81 zł (800 zł : 10,46 (współczynnik dla 1/2 etatu) =76,48 zł (ekwiwalent za 1 dzień urlopu) x 10 dni urlopu= 764,81 zł).

Z tych względów w oparciu o art. 347 kpc wyrok zaoczny podlegał uchyleniu, zaś o żądaniu pozwu orzeczono jak w pkt. II i III wyroku, tj. w pkt II wyroku Sąd zasądził kwotę 764,81 zł brutto, a w pkt III wyroku oddalił dalej idące powództwo.

W pkt IV wyroku Sąd orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

O wzajemnym zniesieniu kosztów postępowania Sąd orzekł w oparciu o art. 100 k.p.c. mając na względzie wynik sprawy. (pkt V wyroku). W ocenie Sądu, Sąd uwzględniając co do zasady jedno z roszczeń powoda jako pracownika, który w swoim subiektywnym przekonaniu miał prawo dochodzić roszczeń z tytułu odszkodowania, mając jednak profesjonalnego pełnomocnika, winien był liczyć się z konsekwencjami wniesienia powództwa, uznał, że zniesienie wzajemne kosztów zastępstwa procesowego jest zasadne z punktu widzenia zasad słuszności.

Orzeczenie o kosztach sądowych w pkt VI wyroku, Sąd oparł o treść art. 100 kpc w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych.

Koszty sądowe obejmowały koszty opłatę od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy w wysokości 170 zł. A zatem, z uwagi na to, iż pozwana przegrała niniejszą sprawę w 23 %, winna był pokryć w tej części koszty procesu, a zatem należało zasądzić od pozwanej kwotę 40 złotych (23% x 170 złotych = 40 złotych).