

UZASADNIENIE

Pozwem, który wpłynął do tutejszego sądu w dniu 28 września 2015r., a skierowany był przeciwko M. B., M. K. wnosila o ustalenie stosunku pracy i jego elementów oraz zgłaszała inne roszczenia wynikające z tego stosunku. Ostatecznie powódka dochodziła:

- ustalenia, iż w okresie 1 grudnia 2014r. - 31 maja 2015r. pozostawała z pozwaną w stosunku pracy zajmując stanowisko sprzedawcy,
- ustalenia, iż w okresie 1 czerwca 2015r. - 31 sierpnia 2015r. była zatrudniona u pozwanej M. B. w pełnym wymiarze czasu pracy,
- wydania świadectwa pracy za okres 1 grudnia 2014r. - 31 maja 2015r.,
- sprostowania świadectwa pracy za okres 1 czerwca 2015r. – 31 sierpnia 2015r. poprzez zastąpienie wskazanego w świadectwie wymiaru czasu pracy 1/2 etatu wymiarem pełnego etatu,
- zasądzenia wynagrodzenia za czas choroby w wysokości 179,78 zł netto wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 11 września 2015r.,
- zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres 1 grudnia 2014r. – 31 maja 2015r. w wysokości 834 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 10 września 2015r.,

a nadto zasądzenia na jej rzecz od pozwanej kosztów procesu.

Powódka wskazywała, iż przed podjęciem trwającego łącznie 9 miesięcy zatrudnienia u pozwanej strony dokonały ustaleń zarówno co do formy zatrudnienia (stosunek pracy) jak i wymiaru czasu pracy (pełny etat) i wynagrodzenia (1200 zł netto miesięcznie i dodatkowo po 100 zł za każdą przepracowaną sobotę i niedzielę) i wedle tych ustaleń praca była świadczona. Pozwana jednak zwlekała ze sporządzeniem pisemnej umowy przez okres półroczny, później zaś przedstawiła pracownicy do podpisu umowę z mniejszymi od rzeczywistych wymiarem czasu pracy i wynagrodzeniem i wedle zapisów tej umowy dokonała wyliczenia i wypłaty należności pracowniczych w postaci wynagrodzenia za czas choroby i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. (k. 2-3, 11, 13, 118 – 120, 124v).

Pozwana M. B. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów procesu kwestionując wskazywane przez M. K. okoliczności dotyczące wykonywania pracy przed 1 czerwca 2015r. oraz rzeczywistych warunków (wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia) w okresie od tej daty do 31 sierpnia 2015r. Pozwana wskazywała, iż powódka przed podjęciem zatrudnienia na podstawie pisemnej umowy spędzała dużo czasu w jej sklepie, wizyty te jednak miały charakter towarzyski, zawarcie umowy na okres próbny w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu warunkowane pozostawało potrzebą sprawdzenia powódki na stanowisku sprzedawcy, zaś rozmowa o pracy na pełen etat odnosiła się do okresu przyszłego, na który ostatecznie M. K. nie została zatrudniona. Pozwana podnosiła nadto, iż żądanie sprostowania świadectwa pracy jest spóźnione, a całe postępowanie stanowi zemstę pracownicy za nieudzielenie jej urlopu wypoczynkowego zgodnie z żądaniem (k.50-53).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Strony niniejszego procesu podpisały datowaną na 1 czerwca 2015r. umowę o pracę na okres próbny 1 czerwca 2015r. - 31 sierpnia 2015r. Zgodnie z tą umową powódka pracować miała na stanowisku sprzedawcy, w wymiarze 1/2 etatu, za wynagrodzeniem 575 zł brutto miesięcznie.

Niesporne, nadto umowa – k. 72 (także k. 37)

W istocie w okresie wskazanym w tej umowie M. K. wykonywała obowiązki sprzedawcy w należącym do M. B. sklepie w K. w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka pracowała 8 godzin dziennie, od poniedziałku do piątku i co drugi tydzień w sobotę i niedzielę. Również wynagrodzenie określone w pisemnej umowie nie odpowiadało uzgodnionemu i wypłacanemu. Strony bowiem umówiły się na kwotę 1200 zł netto miesięcznie i dodatkowo po 100 zł netto za każdą przepracowaną sobotę i za każdą przepracowaną niedzielę. Taka kwota była powódce wypłacana, przy czym wypłata następowała w formie tygodniówek.

Na tych samych zasadach powódka pracowała u pozwanej jeszcze przed podpisaniem wskazanej umowy w okresie 1 grudnia 2014r. – 31 maja 2015r.

Przed podjęciem przez M. K. zatrudnienia u pozwanej w dniu 1 grudnia 2014r. strony procesu ustaliły, iż powódka będzie pracować w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach stosunku pracy.

Powódka pracowała w systemie zmianowym albo w godzinach 6 - 14, później 5 - 13 albo 14 - 22, później 13 - 21. Na zmianie był tylko jeden pracownik. W różnym okresie zatrudnienia zmiennikami powódki byli pozwana i jej partner oraz inne pracujące na rzecz pozwanej osoby.

Dowód: przesłuchanie powódki M. K. k. 207 – 209 w zw. z k. 33, 123-124, zeznania świadków: K. K. – k. 155-156, G. K. (1) – k. 156v. -157, B. K. – k. 157-158, protokoły przesłuchania M. B. i S. K. – w zbiorze C akt postępowania przygotowawczego Ds. 1639/15 Prokuratury Rejonowej w Gryfnie załączonych do akt sprawy, kwestionariusz osobowy – k. 56 – 57

Sklep pozwanej był czynny w godzinach 5.00 – 22.00.

Niesporne

W okresie zatrudnienia u pozwanej powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego jedynie w dniu 31 lipca 2015r.

Niesporne, nadto wniosek o urlop – k. 85

Pozwana wypłaciła powódce ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyliczony odpowiednio do okresu i warunków zatrudnienia wskazanych w pisemnej umowie o pracę (za 20 godzin)

Niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 36

Powódka pozostawała niezdolna do pracy w okresie 24 – 31 sierpnia 2015r.

Niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 36, zaświadczenie (...) k. 70

M. K. otrzymała wynagrodzenie chorobowe w wysokości odpowiadającej zatrudnieniu na 1/2 etatu wyliczone od stawki wskazanej w pisemnej umowie.

Niesporne

Po zakończeniu stosunku pracy M. B. wydała powódce świadectwo pracy datowane na 2 września 2015r. za okres zatrudnienia wynikający z pisemnej umowy (1 czerwca 2015r. – 31 sierpnia 2015r.) ze wskazaniem wymiaru czasu pracy 1/2 etatu. W świadectwie zawarte było pouczenie dotyczące sposobu wystąpienia o sprostowanie dokumentu.

Niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 36 (83 – 84)

M. K. nie wystąpiła z pisemnym wnioskiem o sprostowanie tego świadectwa.

Niesporne

Przed podjęciem zatrudnienia u pozwanej powódka pracowała na umowy o pracę u różnych pracodawców w okresach: 1 września 1992r. – 30 czerwca 1995r. (czas nauki), 24 maja 1999r. – 30 kwietnia 2001r., 6 stycznia 2003r. – 31 października 2003r., 1 czerwca 2007r. – 31 maja 2010r.

Niesporne, nadto świadectwa pracy – k. 59 – 64

W okresie 21 – 30 stycznia 2015r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę u pozwanej.

Dowód: książka kontroli przedsiębiorcy – k. 79 – 80, 94 - 95

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo w przeważającej mierze zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie spornym pozostawało, czy powódka wykonywała pracę na rzecz pozwanej przez okres pół roku przed dniem 1 czerwca 2015r., a nadto w jakim wymiarze czasu pracy i za jakim wynagrodzeniem świadczyła ją w okresie 1 czerwca 2015r. – 31 sierpnia 2015r.

Analiza zebranego materiału dowodowego przemawiała za uznaniem, że na tożsamy sposób tj. przez osiem godzin w dni powszednie i dodatkowo w co drugi weekend powódka pracowała jako sprzedawca w sklepie pozwanej za wynagrodzeniem netto 1200 zł za pracę w dniach powszednich i po 100 zł za każdy przepracowany dzień przypadający w weekend, przy czym taki wymiar czasu pracy i wynagrodzenie strony ustaliły przed podjęciem przez M. K. zatrudnienia. Zeznania M. K. w tym zakresie znalazły potwierdzenie w innych dowodach, a to w szczególności zeznaniach świadków K. K., G. K. (1) oraz B. K.. Pierwszych dwoje pozostaje wprawdzie osobami najbliższymi powódce (jej matką i życiowym partnerem, ojcem dzieci), ostatni jednak jest osobą obcą do stron i nie mającą interesu w kreowaniu swoich zeznań zgodnie z oczekiwaniem jednej z nich wbrew rzeczywistym okolicznościom. Świadek ten nie umiał wprawdzie wskazać godzin pracy powódki, podał jednak przybliżony okres jej zatrudnienia wykluczając przy tym, by ten mógł być tak krótki jak wynikający z pisemnej umowy o pracę. Różnice w zeznaniach powódki i osób jej najbliższych nie przemawiają za uznaniem któregokolwiek ze wskazanych dowodów za niewiarygodny. Przeciwnie, gdyby świadkowie podawali mieli nieprawdziwe, a korzystne dla powódki okoliczności, to wskazywaliby je zgodnie z jej twierdzeniami. O ile szczegóły zdarzeń mogłyby nie zostać przez nich omówione przed rozprawą, o tyle bez wątplenia porozumieliby się co do kwestii najistotniejszych a to okresu zatrudnienia (G. K. wskazywała okres dłuższy niż powódka i znacznie wcześniej przypadający) czy dni pracy (K. K. nie pamiętał, by powódka pracowała w niedziele). Zauważenia wymaga też, iż świadkowie składali swoje zeznania dwa lata po zakończeniu łączącego strony stosunku pracy, gdy pewne kwestie czy daty mogły już zatrzeć się w ich pamięci.

Twierdzenia powódki znajdują nadto poparcie w znajdującym się w aktach osobowych kwestionariuszu osobowym, w którym widnieje data wypełnienia 2 grudnia 2014r. Nie wydaje się, by powódka, którą, co bezsporne, łączyły z pozwaną stosunki koleżeńskie, formalnie aplikowała o pracę kilka miesięcy przed nawiązaniem stosunku pracy. Wydaje się raczej, iż dokument został sporządzony na potrzeby właśnie podejmowanego zatrudnienia. Okoliczność, iż inne dokumenty związane z nawiązaniem stosunku pracy jak orzeczenie o zdolności do pracy, podanie o pracę, karta szkolenia, zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych pochodzą z okresu objętego pisemną umową, nie może przesądzać przyjęcia, że wcześniej praca nie była świadczona. Powódka wskazywała, iż pisemna umowa była wynikiem jej nacisków na pracodawczynię. Ulegając takim naciskom pozwana musiała zgromadzić wymaganą dokumentację, co wcześniej uznawała za zbyteczne wobec zatrudniania powódki „na czarno”.

Przeciwko przyjęciu, że powódka pracowała w okresie przez siebie wskazywanym, nie przemawia okoliczność, iż w styczniu 2015r. u pozwanej przeprowadzona była kontrola Państwowej Inspekcji Pracy (k.79 – 80, 94 – 95). Pozwana przedstawiła jedynie zapis w książce kontroli pracodawcy, który potwierdzał fakt tej kontroli, nie złożyła natomiast np. protokołu z kontroli (ani wniosku, by sąd o takowy wystąpił), co nie pozwalało na stwierdzenie, w których w istocie dniach kontrolujący był w sklepie, co (jakie kwestie) obejmowały czynności kontrolne i jakich ustaleń dokonano.

Nie wiadomo, czy i w jakim zakresie (co do których dni) kontrola miała charakter zapowiedziany (co pozwalałoby ukształtować tak grafik, by powódki nie było w dniu kontroli w sklepie).

Również przedstawione przez pozwaną pisemne umowy o pracę innych zatrudnionych nie świadczą o tym, że zasadą było podpisywanie przez nią takich umów, zwłaszcza iż dokumenty pochodzą z okresu już po zakończeniu stosunku pracy łączącego strony, tj. z okresu, gdy pozwana mogła spodziewać się niniejszego procesu. Z tego samego względu przeciwko twierdzeniom powódki nie przemawiają zeznania świadka P. Z. wskazującej, iż przez cały okres zatrudnienia u pozwanej miała pisemną umowę. Zauważenia wymaga, że pozwana nie przedstawiła umowy S. K., która miała pracować w okresie zatrudnienia powódki i która przyznała ostatecznie przed sądem, że przez pewien okres wykonywała pracę na rzecz pozwanej bez pisemnej umowy. Pomimo tego, że praca ta miała być okazjonalna, a zatem mogła wówczas nie odpowiadać zatrudnieniu pracowniczemu, brak pisemnej umowy czyni wiarygodnymi twierdzenia powódki o obniżaniu przez pozwaną kosztów związanych z szeroko rozumianym zatrudnianiem.

Pozwana nie naprowadziła przekonujących dowodów przemawiających przeciwko zeznaniom powódki i korespondującym z nimi dowodom. Do złożonych dokumentów odniesiono się już wcześniej, jeśli zaś chodzi o dowody ze źródeł osobowych, to zawnioskowana przez pozwaną świadek P. Z. nie miała szczegółowej wiedzy o okresach i godzinach pracy powódki, wniosek o przesłuchanie G. P. został cofnięty, a zeznania S. K. nie zasługiwały na wiarę. Ta ostatnia nie tylko bowiem zasłaniała się niepamięcią w istotnych kwestiach, ale i unikała odniesienia się do korzystnych dla powódki okoliczności wskazywanych przez siebie w przeszłości w postępowaniu przygotowawczym, jakie toczyło się z zawiadomienia pozwanej, a dotyczyć miało zaboru przez powódkę pieniędzy z kasy.

Także zeznania pozwanej składane w sprawie nie korespondowały ze złożonymi w toku postępowania Ds. 1639/15. W postępowaniu prowadzonym przez Komendę Powiatową Policji w G. pozwana wprost przyznała, iż zatrudniała powódkę na podstawie umowy na 1/2 etatu, jednakże w rzeczywistości pracowała ona na pełen etat „bo chciała więcej zarobić”. Nadto potwierdziła, iż powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1200 zł miesięcznie, dodatkowo za soboty i niedziele otrzymywała za każdy dzień po 100 zł, a wynagrodzenie było pobierane w formie tygodniówek. Pozwana nie wskazywała wprawdzie, czy chodzi o kwoty netto czy brutto, zważywszy jednak na 485 zł, która stanowić miała zapłatę dla powódki za tydzień pracy uznać należy, że chodziło o kwoty netto. Zaprezentowane przez pozwaną wyjaśnienie wskazanych zeznań nie było w żadnej mierze przekonujące i w sposób jednoznaczny przemawiało za przyjęciem, iż okoliczności podawane w niniejszej sprawie nie odzwierciedlają rzeczywistych, zwłaszcza że w sprawie karnej w sposób zbliżony do pozwanej zeznawała S. K..

Mając na uwadze powyższe uznać należało, iż powódka pracowała dla pozwanej jako sprzedawca w okresie, wymiarze i za wynagrodzeniem przez nią podawanym.

Nie oznaczało to uwzględnienie żądań pozwu w całości.

Powódka nie mogła skutecznie dochodzić wydania świadectwa pracy za okres 1 grudnia 2014r. – 31 maja 2015r. Pozwana zrealizowała wynikający z art. 97 § 1 k.p. obowiązek wydania pracownicy świadectwa pracy po zakończeniu stosunku pracy. Z zeznań powódki nie wynikało, by strony miały od 1 grudnia 2014r. łączyć umowy na okres próbny lub umowy na czas określony czy czas wykonywania określonej pracy, nie ma zatem podstaw do uznania, by pozwana zobligowana była do wydania osobnych świadectw pracy zgodnie z art. 97 § 1³ k.p.

Wobec niezgodnych z rzeczywistością zapisów w świadectwie pracy co do okresu zatrudnienia, wynagrodzenia czy wymiaru czasu pracy powódce przysługiwało żądanie sprostowania świadectwa określone w art. 97 § 2¹ k.p., które to żądanie M. K. także zgłosiła w tym postępowaniu. Powódka nie wykazała jednak, by dopełniła wymogów formalnych przewidzianych przepisami (o których została w świadectwie pouczona) tj. by powództwo poprzedziło wystąpienie do pracodawcy w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa o jego sprostowanie w zakresie objętym obecnie pozwem. Zeznania powódki pozostające w sprzeczności z zeznaniami pozwanej (pomimo iż tym ostatnim w części wcześniej omówionej sąd odmówił wiary) nie mogą być uznane za wystarczający dowód w tym zakresie, a innych dowodów M. K. nie zaprezentowała.

Zarówno zatem żądanie wydania jak i sprostowania świadectwa pracy nie podlegały uwzględnieniu.

Inaczej rzecz się miała ze zgłoszonymi żądaniami ustalenia.

Żądania ustalenia oparte były na treści art. 189 k.p.c., zgodnie z którym można żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny. Powódka taki interes posiadała, skoro wykonywała przez pół roku pracę bez pisemnej umowy, a w okresie późniejszym w innym wymiarze niż wskazany w pisemnej umowie. Interes prawny jest w orzecznictwie pojmowany elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni tego pojęcia, konkretnych okoliczności danej sprawy, a przede wszystkim tego, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich prawnie chronionych interesów. Z reguły interes prawny nie wyczerpuje się w powództwie o świadczenie, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a nie są jeszcze określone (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009r., II PK 156/09, M.P.Pr (...) – 479). Okres zatrudnienia pracowniczego ma wpływ na różne uprawnienia na gruncie prawa pracy, przykładowo chociażby wymiar urlopu wypoczynkowego w przyszłości oraz na gruncie ubezpieczeń społecznych, stąd istniejący z reguły interes prawny w ustaleniu stosunku pracy. Zauważenia wymaga tu dodatkowo, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c.), co przemawia za przyjęciem co do zasady interesu prawnego w jego wytoczeniu. Także wymiar czasu pracy ma znaczenie i dla uprawnień pracowniczych i dla kwestii ubezpieczeniowych (podstawa wymiaru składek osoby zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę). Za przyjęciem istnienia interesu prawnego po stronie powódki przemawia i to, że nie może uzyskać skutecznej ochrony praw w ramach powództwa o wydanie czy sprostowanie świadectwa pracy.

Z dokonanych ustaleń wynika, iż powódka w sposób tożsamy wykonywała zatrudnienie na rzecz pozwanej w okresie do 31 maja 2015r. i w okresie objętym pisemną umową, co nakazuje przyjęcie, iż zatrudnienie miało charakter pracowniczy także w okresie, gdy strony wiązała ustna umowa. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. 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. Zatrudnienie w tak określonych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k.p.). W warunkach tych nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną (art. 22 § 1² k.p.). Wszystkie wynikające ze wskazanej definicji elementy stosunku pracy występowały w relacjach stron niniejszego procesu. Powódka wykonywała obowiązki wskazane przez pozwaną w wyznaczonym przez nią miejscu i czasie za ustalonym wynagrodzeniem.

Skoro powódka wykazała, że świadczyła pracę także w okresie od 1 grudnia 2014r. do 31 maja 2015r. a przez kolejne 3 miesiące pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, żądania ustalenia podlegały uwzględnieniu.

Zasadnym okazały się też żądania zapłaty.

Zgodnie z art. 92 § 1 i 2 k.p. za okres niezdolności do pracy przypadający w sierpniu 2015r. powódce przysługiwało za każdy dzień wynagrodzenie chorobowe w wysokości 80% wynagrodzenia wynikającego z umowy wyliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu zasiłku chorobowego tj. zasad określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. 2017. (...)), zwanej dalej ustawą zasiłkową. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc zachorowania lub cały okres zatrudnienia, jeśli jest krótszy niż 12 miesięcy, odpowiadające podstawie wymiaru składek pomniejszonej o 13, 71% (sumie składek), przy czym dla osoby zatrudnionej w pełnym wymiarze nie może być to kwota niższa od minimalnego wynagrodzenia (art. 35 § 1 i 2, 37 § 1, 45 § 1 ustawy zasiłkowej). Podstawa wymiaru zasiłku za 1 dzień odpowiada 1/30 tak ustalonej podstawy wymiaru (art. 36 § 3 ustawy zasiłkowej), a wysokość zasiłku określonemu procentowi podstawy dziennej (§ 11 ustawy zasiłkowej). Wynagrodzenie chorobowe i zasiłek wyliczony według wskazanych zasad podlega później opodatkowaniu podatkiem dochodowym.

Powódka dochodziła wynagrodzenia chorobowego w kwocie netto, co nakazuje dokonanie obliczeń przy uwzględnieniu wynagrodzenia netto. Wynagrodzenie to w przypadku powódki wynosiło łącznie przynajmniej 1600 zł (1200 zł + 2x 200 zł). Jest to już podstawa pomniejszona o 13, 71 % (składki) i podatek. Dzienna podstawa wymiaru zatem to 53, 33 zł netto, a 80% tej podstawy to 42, 66 zł. Za 8 dni niezdolności do pracy powódce przysługiwała więc kwota netto 341, 28 zł czyli wyższa od dochodzonej pozwem. Pozwana nie wykazała, by wywiązała się z obowiązku zapłaty tej kwoty, nie przedstawiła nawet dokumentów, z których wynikałoby jaką dokładnie kwotę wyliczoną od innej podstawy wypłaciła powódce. Data początkowa odsetek odpowiada opóźnieniu pracodawcy z uwagi na określony w art. 85 § 2 k.p. termin wypłaty wynagrodzenia.

M. K. z uwagi na staż pracy przysługiwało prawo do 20 dni urlopu wypoczynkowego rocznie (art. 154 § 1 pkt 1 k.p.). Za każdy miesiąc pracy wymiar urlopu odpowiadał 1/12 tej liczby (art. 153 § 1 k.p.), powódce zatem przysługiwało 15 dni urlopu, z czego wykorzystała 1. Za pozostałe 14 dni miała prawo do ekwiwalentu wyliczonego zgodnie z przepisami rozporządzenia 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. 1997.2.14 z późn. zm.). Wynagrodzenie powódki netto (1600 zł) odpowiadało kwocie brutto 1981 zł, która po podzieleniu przez obowiązujący w 2015r. współczynnik urlopowy (21) daje kwotę 94, 33 zł, co odpowiada ekwiwalentowi za 1 dzień urlopu. Powódka dochodziła ekwiwalentu za 10 dni urlopu (za 6 miesięcy), a dochodzona kwota nie przekracza iloczynowi tych dni i wskazanej stawki dziennej. Obowiązek wypłaty ekwiwalentu wynika z ustawy, dla przyjęcia opóźnienia po stronie pracodawcy nie jest więc wymagane wezwanie do zapłaty. Obowiązek, o jakim mowa powstaje w dacie rozwiązania stosunku pracy, co czyniło zasadnym żądanie odsetkowe.

Mając na uwadze wszystko powyższe orzeczono jak w pkt I – IV wyroku

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. sąd był zobligowany do nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownicy. Orzeczenia w tym zakresie zawarte zostało w punkcie V wyroku.

Brak rozstrzygnięcia o kosztach procesu wynikał z przeoczenia wniosku powódki zgłoszonego do protokołu. Osobnemu rozpoznaniu będzie podlegał wniosek strony powodowej o uzupełnienie orzeczenia.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)