

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 20 lipca 2018r. M. K. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. 576 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2018r. tytułem ekwiwalentu za 6 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz 76, 10 zł z odsetkami od tej samej daty tytułem wyrównania ekwiwalentu, jaki w zaniżonej wysokości wypłacono mu za pozostałe 6 dni urlopu. Powód wskazał, iż, wbrew informacji zawartej przez pozwaną w świadectwie pracy, wykorzystał jedynie 14, a nie 20 z przysługujących mu 26 dni urlopu wypoczynkowego, co oznacza, że winien otrzymać ekwiwalent za 12 dni urlopu. Tymczasem pozwana dokonała wypłaty świadczenia jedynie za 6 dni i dodatkowo w zaniżonej wysokości. Jednocześnie powód wskazywał, iż wnioski urlopowe co do zasady zwiększały liczbę godzin pracy w danym miesiącu, a tym samym należne wynagrodzenie. Pozwana jednak trzykrotnie ujmowała wnioskowany przez niego dwudniowy urlop, a nie płaciła wynagrodzenia za wynikające z tego zwiększenie godzin.

Ponieważ pozwana nie wdała się w spór co do istoty sprawy tutejszy sąd wydał w dniu 23 maja 2019r. wyrok zaoczny. Wyrok ten skierowany był przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., która już po zawisłości sporu połączyła się z dotychczasową pozwaną przejmując jej majątek. Sąd w tym wyroku orzekł zgodnie z żądaniem pozwu, nadto nakazał pobrać od pozwanej 33 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

W złożonym prawidłowo sprzeciwie aktualna pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniosła o uchylenie wyroku w całości, oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu wskazując li tylko, iż pracownik w związku z rozwiązaniem łączącej strony umowy otrzymał pełne wynagrodzenie i pracodawca nie posiada wobec niego żadnych zaległości, w tym z tytułu ekwiwalentu za urlop.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powód był zatrudniony u poprzedników prawnych pozwanej w okresie 1 marca 2008r. – 31 grudnia 2017r. w pełnym wymiarze czasu pracy jako pracownik ochrony fizycznej. W toku zatrudnienia dwukrotnie doszło do przejścia zakładu pracy na inny podmiot. Drugie przejście miało miejsce od dnia 1 listopada 2014r., wówczas zakład pracy od (...) spółki z o.o. w W. przejęła (...) spółka z o.o. w W. (w przeszłości nosząca nazwę Agencja (...) spółka z o.o. w W.).

Niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 7 – 8, zawiadomienie o przejściu części zakładu pracy – k. 73, 74

Równoległe do umowy o pracę powód miał zawartą umowę zlecenia na usługi z zakresu ochrony z Grupą (...) spółką z o.o. w W.. Umowa obejmowała także 2017r.

dowód: PIT – 11 – k. 75, 77, przesłuchanie powoda (zapis skrócony – k. 64 – 65, 200), zeznania świadka M. G. (zapis skrócony – k. 99 – 100)

Powód wykonywał czynności pracownika ochrony w sklepach sieci (...). Za czynności te otrzymywał za poszczególne miesiące zapłatę od dwóch podmiotów – pracodawcy i zleceniodawcy.

Pracodawca wypłacał powodowi kwotę wynagrodzenia ustaloną w umowie, odpowiadającą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

Od łącznej liczby przepracowanych przez powoda w danym miesiącu godzin odejmowano odpowiadającą wymiarowi czasu pracy dla pełnego etatu w tym miesiącu. Pozostałe godziny traktowano jako wypracowane w ramach zlecenia i rozliczano je według stawki godzinowej, a ustalone tak wynagrodzenie wypłacał powodowi zleceniodawca.

Powód wykonywał obowiązki rozliczane w ramach dwóch umów w tym samym sklepie, miał ten sam mundur, podlegał temu samemu przełożonemu.

Dowód: przesłuchanie powoda (zapis skrócony – k. 64 – 65, 200), zeznania świadka M. G. (zapis skrócony – k. 99 – 100)

Aby otrzymać urlop wypoczynkowy powód musiał złożyć pisemny wniosek do pracodawcy. W dniu urlopu pracownik albo wcale nie wykonywał usług z zakresu ochrony albo wykonywał je tak jak w innych dniach, jednak za każdą przepracowaną wówczas godzinę otrzymywał stawkę godzinową od zleceniodawcy. W obu przypadkach zatrudniająca go w ramach stosunku pracy spółka co do zasady wypłacała za dany dzień wynagrodzenie urlopowe.

Zdarzały się jednak przypadki, że nie dochodziło do wypłaty wynagrodzenia za urlop za dzień objęty wnioskiem, w którym praca była wykonywana i rozliczana w ramach zlecenia.

W 2017r. taka sytuacja w przypadku powoda miała miejsce trzykrotnie i za każdym razem dotyczyła dwóch dni urlopu.

Powód za pośrednictwem kierownika, który zweryfikował jego słowa, sprawdzając zapisy co do godzin pracy w systemie, domagał się od pracodawcy prawidłowego rozliczenia za godziny urlopu (przeznaczone na pracę wynagrodzoną w ramach zlecenia).

Ostatecznie jednak poprzedniczka prawna pozwanej nie wypłaciła powodowi za te 6 dni wynagrodzenia urlopowego, nie skorygowała też dokumentacji poprzez anulowanie zapisów o urlopie.

Dowód: przesłuchanie powoda (zapis skrócony – k. 64 – 65, 200), zeznania świadka M. G. (zapis skrócony – k. 99 – 100)

W 2017r. powód wystąpił łącznie o 20 dni urlopu (z przysługujących mu 26) wliczając w to wskazane 6 dni, za które mu nie wypłacono wynagrodzenia urlopowego.

dowód: przesłuchanie powoda (zapis skrócony – k. 64 – 65, 200)

Po ustaniu stosunku pracy poprzedniczka prawna pozwanej wypłaciła powodowi ekwiwalent za 6 dni urlopu w kwocie netto 397, 78 zł.

dowód: przesłuchanie powoda (zapis skrócony – k. 64 – 65, 200),

W świadectwie pracy zatrudniająca powoda spółka wskazała na wykorzystanie przez niego 26 dni urlopu, w tym 6 dni, za które wypłacono ekwiwalent.

niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 7 – 8

Spółki, z którymi powód był związany umową o pracę i zlecenia funkcjonują w ramach grupy powiązanych ze sobą firm świadczących usługi ochrony - (...).

Dowód: zeznania świadka M. G. (zapis skrócony – k. 99 – 100)

Spółki okresowo funkcjonują pod tymi samymi adresami, pojawiają się w nich ci sami udziałowcy (w szczególności A. S.) i członkowie zarządów.

Dowód: powszechnie dostępne pełne dane z (...) spółki z o.o. w W., Grupy (...) spółki z o.o. w W., pozwanej, (...) spółki z o.o. w W., nr KRS odpowiednio: (...) (wydruk – k. 20 – 26), (...), (...), (...)

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo było uzasadnione.

Okoliczności faktyczne sąd ustalił w oparciu o przesłuchanie powoda, korespondujące z nim zeznania świadka M. G. i przedstawione dokumenty (odmawiając częściowo wiary świadectwu pracy w zakresie zapisu sprzecznego z

informacjami pozyskanymi ze źródeł osobowych i zaświadczeniu pracodawcy powoda co do wysokości wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop, w tym wypadku wobec niemożności zweryfikowania prawidłowości wyliczenia). Nie było podstaw do kwestionowania zeznań powoda i świadka, zwłaszcza w sytuacji, gdy pozwana nie przedstawiła w zasadzie żadnych dowodów pozostających z nimi w sprzeczności. Spółka nie zrobiła tego nie tylko w sprzeciwie, ale i na zobowiązanie sądu do przedstawienia dokumentów nałożone zarządzeniem z dnia 12 stycznia 2021r. Zważywszy na wskazany w zobowiązaniu rygor, należało uznać, iż pozwana unika przedstawienie posiadanych dowodów, z tych bowiem wynikałoby niekorzystne dla niej okoliczności. Dodatkowo na rozprawie nie stawiał się wyzwany celem przesłuchania B. B., prezes zarządu pozwanej. Jedynym dokumentem mającym wykazać niezasadność żądania pozwu było zaświadczenie poprzednika prawnego pozwanej (ostatniego pracodawcy powoda). Abstrahując od okoliczności, iż ten prywatny dokument nie poparty dokumentacją źródłową i tak nie dawałby podstaw do uznania, że doszło do rozliczenia należności pracowniczych, wskazać należy, iż jego treść nie pozwala na stwierdzenie, co i kiedy powodowi miano wypłacić. Obejmuje on jedynie wskazanie stawki miesięcznej wynagrodzenia wyliczonej według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop bez przybliżenia sposobu jej wyliczenia.

O wymiarze wykorzystanego urlopu nie sposób wnioskować z zapisów świadectwa pracy będącego jedynie oświadczeniem wiedzy pracodawcy nie mającym w sprawach spornych z zakresu prawa pracy wiążącego charakteru w zakresie okoliczności objętych dokumentem, gdy pracownik nie występował o jego sprostowanie.

Obowiązek wypłaty ekwiwalentu za urlop i wynagrodzenia urlopowego ciąży na pracodawcy. W razie zatem sporu co do realizacji tego obowiązku, to pracodawca ma wykazać, że należności w odpowiedniej wysokości wypłacił. Pozwana w niniejszej sprawie tego nie zrobiła nie przedstawiając dokumentacji co do czasu pracy powoda, w tym wniosków urlopowych czy dokonywanych na jego rzecz wypłat.

Powód wskazywał, iż choć wystąpił u pozwanej o urlop wypoczynkowy (który przeznaczył na pracę w ramach zlecenia) i pozwana mu takiego urlopu udzieliła odnotowując to w dokumentacji, to w istocie za godziny urlopu - łącznie 48 (6 dni x 8 godzin) zapłaty nie dostał. W opisanej przez powoda sytuacji, przy założeniu, iż wykonywał pracę z zakresu ochrony w oparciu o dwa różne stosunki prawne, nie miałby on prawa do ekwiwalentu, a do wynagrodzenia urlopowego.

Ekwiwalent bowiem przysługuje za urlop niewykorzystany w naturze w czasie trwania stosunku pracy. Wynika to jednoznacznie z art. 171 § 1 k.p. przewidującego po stronie pracownika prawo do ekwiwalentu w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Za wykorzystany urlop pracownik ma prawo do wynagrodzenia urlopowego określonego w art. 172 k.p. tj. wynagrodzenia, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował, obliczanego z uwzględnieniem składników zmiennych w średniej z 3 (ewentualnie przy dużych ich wahaniami 12) miesięcy. Ustanie zatrudnienia po wykorzystaniu urlopu nie wpływa na przekształcenie się tego prawa w prawo do ekwiwalentu.

Stwierdzenie, iż powodowi przysługiwała inna należność nie mogło prowadzić do oddalenia powództwa. Sąd nie jest bowiem związany podstawą prawną, a podstawą faktyczną żądania. Wynagrodzenie powoda odpowiadało minimalnemu wynagrodzeniu za pracę tj. w roku 2017r. wynosiło 2000 zł. Szczegółowe zasady wyliczania wynagrodzenia urlopowego uregulowane są w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. 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 urlopowe oblicza się dzieląc podstawę wymiaru (sumę składnika stałego i średniej składników zmiennych) przez liczbę godzin wykonywania pracy w okresie, z którego wzięta została podstawa, a następnie przez pomnożenie tak ustalonego wynagrodzenia za godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik by przepracował w czasie urlopu zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (§ 9). Gdy wynagrodzenie pracownika jest stałe, nie ma potrzeby dokonywania takich wyliczeń. Pracownik bowiem musi otrzymać za dany miesiąc taką samą pensję jak zwykle (za czas urlopu ma bowiem prawo do takiego samego wynagrodzenia jak wtedy, gdyby pracował). Przy stałej stawce miesięcznej różnie może się kształtować stawka godzinowa w poszczególnych miesiącach (z uwagi na różną liczbę dni roboczych). Brak dokumentacji pracowniczej skutkujący niemożnością ustalenia dokładnych dat urlopu, nie pozwalał na dokładne wyliczenia wynagrodzenia urlopowego, dlatego należało dokonać tego szacunkowo. W 2017r. przypadało

2000 godzin roboczych. Zatem średnia roczna stawka godzinowa dla płacy minimalnej to 12 zł (2000 zł x 12 miesięcy : 2000 godzin). Powód dochodził zapłaty za 6 dni urlopu czyli 48 godzin. Iloczyn tej sumy i średniej stawki godzinowej daje 576 zł czyli kwotę dochodzona pozwem.

Jak już wyżej zaznaczono, powyższe rozważania aktualizują się przy korzystnym dla pozwanej spółki przyjęciu, iż powód świadczył usługi ochrony po części na podstawie umowy o pracę, a po części umowy cywilnoprawnej.

W świetle zgromadzonego (co prawda oszczędnego) materiału dowodowego wydaje się jednak, iż rozdział pracy był tylko formalny. Formalne rozdzielanie pracy – w istocie wykonywanej na rzecz pracodawcy (w tym samym punkcie, w tym samym mundurze) – na różne umowy, stanowi obejście prawa pracy, zmierzające do zmniejszenia kosztów zatrudniania pracowników. Umowa z innym niż pracodawca podmiotem, w istocie tylko pozorna, pozostaje w takiej sytuacji nieważna (art. 83 § 1 k.c.), skoro praca pozostaje tożsama z wykonywaną w ramach stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 80/06, OSNP 2007/23-24/343). Przy takim więc przyjęciu należałoby uznać, iż powód w istocie we wskazywanych sześciu dniach, za które dochodzi zapłaty z urlopu nie korzystał, co dawałoby mu prawo do ekwiwalentu.

Sposób wyliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy określa wskazane wyżej rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19 (§ 14 tego rozporządzenia). Ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika dzień urlopu wypoczynkowego oblicza się dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17 przez współczynnik urlopowy o którym mowa w § 19. Do wynagrodzenia należy przyjąć składniki w stałej stawce miesięcznej z miesiąca wypłaty ekwiwalentu, a składniki zmienne w średniej wysokości z 3 miesięcy. W przypadku powoda taką podstawę do liczenia ekwiwalentu stanowiłaby znów kwota 2000 zł. Kwota ta podzielona przez współczynnik urlopowy obowiązujący w 2017r. wynoszący 20,83 zł daje dzienną stawkę ekwiwalentu 96,02 zł. Tym samym za 6 dni urlopu powodowi należałby się ekwiwalent w wysokości 576,12 zł, a więc kwocie wyższej niż dochodzona.

Zasadne było też żądanie wyrównania wypłaconego już ekwiwalentu. Pozwana nie wykazała, jaką kwotę powodowi wypłaciła. Powód twierdził, iż otrzymał netto 397,78 zł za 6 dni niewykorzystanego urlopu. Tymczasem dla określonej wyżej kwoty brutto 576,12 zł kwota netto to 473,99 zł. Oznacza to, iż pozwana nie wypłaciła powodowi co najmniej różnicy między tymi kwotami czyli 76,21 zł (znów wyższej niż kwota żądana).

Podstawą orzeczenia o odsetkach jest art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Obowiązek wypłaty ekwiwalentu powstaje z mocy prawa z chwilą ustania zatrudnienia (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 kwietnia 2016r. III PK 96/15). Nie realizując tego obowiązku niezwłocznie pracodawca pozostaje w opóźnieniu. Wymagalność nie jest tu uzależniona od wezwania do zapłaty przez pracownika. Powód ma zatem prawo do odsetek co najmniej od dnia wskazanego w pozwie tj. od dnia 1 stycznia 2018r. Użycie sformułowania „co najmniej” warunkowane jest faktem, iż wynagrodzenie urlopowe wymagalne jest w terminach jak zwykle wynagrodzenie, czyli najpóźniej 10 dnia kolejnego miesiąca kalendarzowego po miesiącu korzystania z urlopu.

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2020.755) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Istniejące początkowo wątpliwości związane ze stosowaniem tego przepisu w sprawach z zakresu prawa pracy zostały rozwiane w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. I PZP 1/07, w której Sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąża pozwanego pracodawcę kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu. Wysokość kosztów sądowych obciążających pozwanego w niniejszej sprawie odpowiada opłacie stosunkowej (tj. zaokrąglonej do pełnego złotego kwocie odpowiadającej 5% wartości przedmiotu sporu wynoszącej 653 zł.). Sprawa była rozpoznawana w postępowaniu zwykłym z uwagi na podnoszone w pozwie okoliczności.

Wszystko powyższe nakazywało utrzymanie wyroku zaocznego w mocy.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)