

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 września 2019 r. A. K. wniósł o zasądzenie od B. C. kwoty 8.318,16 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, w tym kwoty 1.205,52 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 10 lutego 2019 r. z tytułu wynagrodzenia i wynagrodzenia chorobowego za styczeń 2019 r. oraz kwoty 7.112,64 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 5 lipca 2019 r. z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W uzasadnieniu wskazano, iż pozwana zawarła z powodem w dniu 4 maja 2018 r. umowę o pracę na okres próbny, a następnie w dniu 5 czerwca 2018 r. umowę o pracę na czas nieokreślony. W okresie trwania umowy o pracę powód nie wykorzystał ani jednego dnia urlopu. Umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron w dniu 2 lipca 2019 r. Pozwana nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za styczeń 2019 r. ani ekwiwalentu za urlop.

W odpowiedzi na pozew z dnia 25 listopada 2019 r. pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Wskazała, iż powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wyższym wymiarze aniżeli wskazuje, a co za tym idzie nie przysługuje mu roszczenie o zapłatę kwoty 8.318 zł.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

W dniu 2 maja 2018 r. A. K. zawarł z B. C. prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) ul. (...), (...)-(...) S. umowę o pracę na okres próbny – od 4 maja 2018 r. do 4 czerwca 2018 r. na stanowisku asystent do spraw księgowości. Strony ustaliły, iż praca będzie wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2.600 zł brutto.

### **Dowód:**

- umowa o pracę – k. 7

W dniu 5 czerwca 2018 r. A. K. zawarł z B. C. kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony od 5 czerwca 2018 r. Strony ustaliły, iż praca będzie wykonywana na stanowisku Asystent ds. zamówień i realizacji kontraktów za wynagrodzeniem 3.100 zł brutto, w pełnym wymiarze czasu pracy. Tego samego dnia strony zawarły porozumienie o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego za okres wynikający z umowy na okres próbny, w trakcie kontynuowanego zatrudnienia na podstawie umowy na czas nieokreślony.

W pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia przedłożonej A. K. pracodawca zawarł informację o przysługującym urlopie wypoczynkowym i dodatkowym za rok 2018 r. w wymiarze 19 dni, oraz urlopu wypoczynkowego przysługującego od 1 stycznia 2019 r. w wymiarze 26 dni urlopu podstawowego oraz 10 dni urlopu dodatkowego. Wynagrodzenie wypłacane było do 10 dnia każdego miesiąca.

### **Dowód:**

- umowa o pracę – k. 8

- porozumienie o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego – k. 9

- informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia – k. 28

A. K. od 2016 r. posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. W 2016 roku nie podejmował pracy na podstawie umowy o pracę.

Przed zatrudnieniem w przedsiębiorstwie (...) pracował na podstawie umowy o pracę od grudnia 2017 r. do stycznia 2018 r. w przedsiębiorstwie (...), zaś od lutego do kwietnia 2018 r. był zatrudniony w biurze rachunkowym. W okresie od 1 stycznia 2018 r. do 4 maja 2018 r. wykorzystał łącznie 10 dni urlopu wypoczynkowego.

**Dowód:**

- zeznania A. K. – k. 89-90

W okresie od 4 stycznia 2019 r. do 4 lipca 2019 r. A. K. przebywał na zwolnieniu lekarskim. B. C. nie wypłaciła A. K. wynagrodzenia i wynagrodzenia chorobowego za styczeń 2019 r. w łącznej kwocie 1.205,52 zł.

W okresie całego zatrudnienia u B. C. A. K. nie korzystał z urlopu wypoczynkowego oraz z urlopu dodatkowego. Po rozwiązaniu stosunku pracy nie został mu z tego tytułu wypłacony ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

**Dowód:**

- zaświadczenia lekarskie – k. 37-42

- karta ewidencji czasu pracy - k.56-57

- lista płac – k. 14, k. 26, k. 30-36

W dniu 2 lipca 2019 r. A. K. i B. C. zawarli porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 4 lipca 2019 r. W świadectwie pracy B. C. zawarła informację, iż w okresie zatrudnienia A. K. wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 16 dni (112h) za rok 2019, oraz 6 dni (42h) urlopu wypoczynkowego.

**Dowód:**

- porozumienie – k. 10

- świadectwo pracy – k. 11-12

A. K. podczas zatrudnienia u B. C. przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni rocznie. Posiadał wówczas ukończone studia wyższe oraz 10 – letni staż pracy.

**Dowód:**

- zeznania A. K. – k. 89-90

Wysokość ekwiwalentu za jeden dzień urlopu wypoczynkowego A. K. to 148,18 zł.

**Bezsporne**

W dniu 18 lipca 2019 r. A. K. wezwał B. C. do zapłaty kwoty 8.318,16 zł tytułem nieuiszczonego wynagrodzenia za styczeń 2019 r. (1.205,52 zł) oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (7.112,64 zł).

**Dowód:**

- ostateczne wezwanie do zapłaty – k. 15

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie niemal w całości.

W sprawie stan faktyczny pozostawał bezsporny co do tego, iż A. K. podejmując zatrudnienie u pozwanej był uprawniony do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni, a także do urlopu dodatkowego wynikającego z art. 19 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Pozwana w jedynym wyrażonym w stanowisku w sprawie (k. 20) nie kwestionowała tej okoliczności. Ponadto fakt przysługiwania powodowi urlopu dodatkowego został odnotowany w świadectwie pracy oraz w przekazanej mu informacji o

warunkach zatrudnienia (k. 28). Powód zeznał także, iż posiada aktualne orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, które wydane zostało w 2016 r. Istotna z punktu widzenia zgłoszonego roszczenia jest także okoliczność, iż powód wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę przed podjęciem pracy u pozwanej (k. 90). Zgodnie bowiem z art. 19 o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – prawo do pierwszego urlopu dodatkowego nabywa osoba zaliczona do m.in. umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, jednak dopiero po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Z racji zatem stanowiska pozwanej nie kwestionującego samej zasady przysługiwania urlopu dodatkowego oraz w świetle zeznań powoda, Sąd uznał tę okoliczność za wykazaną.

Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanej w charakterze strony, która nie stawiała się na ostatniej rozprawie bez usprawiedliwienia i mimo zakreślenia terminu na jej przesłuchanie w trybie art. 242 KPC.

Okolicznością sporną było natomiast to, czy A. K. wykorzystał urlop wypoczynkowy oraz urlop dodatkowy w okresie zatrudnienia u pozwanej w jakimkolwiek zakresie, a jeżeli tak to w jakim. Ponadto sporna była także okoliczność wypłaty powodowi wynagrodzenia za styczeń 2019 r. Pozwana odnosząc się do tej okoliczności wskazała, iż powód wykorzystał urlopy w większym wymiarze niż twierdzi. Nie przedstawiła jednak na tę okoliczność żadnych dowodów.

Zwrócić należy uwagę, iż pozwana została dwukrotnie wezwana do przedłożenia m.in. akt osobowych powoda, wniosków urlopowych, ewidencji czasu pracy, dowodów wypłaty powodowi wynagrodzenia za styczeń 2019 r. oraz wypłaty ekwiwalentu za urlop, pod rygorem grzywny z art. 475 KPC (k.17), a następnie pod rygorem grzywny oraz skutków z art. 233 § 2 KPC (k. 44). Pozwana nie wykonała powyższego zobowiązania i nie dołączyła do akt wniosków urlopowych, akt osobowych powoda oraz dowodów wypłaty powodowi wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop. Co prawda w piśmie datowanym na 7 lutego 2020 r. zawarto częściowe odniesienie się do zobowiązania Sądu oraz dołączono ewidencję czasu pracy, jednakże pismo to nie zawierało oznaczenia osoby, od której pochodzi oraz zawierało nieczytelny podpis. Pozwana nie zareagowała zaś na wezwanie do uzupełnienia braków formalnych tego pisma, na skutek czego zostało ono zwrócone.

W tym stanie rzeczy Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda, iż nie korzystał z urlopu wypoczynkowego oraz dodatkowego w okresie zatrudnienia u pozwanej, a nadto, iż nie otrzymał wynagrodzenia i wynagrodzenia chorobowego za okres stycznia 2019 r. Pozwana nie wykazała w żaden sposób, aby powód wykorzystał urlop wypoczynkowy i dodatkowy urlop, czy aby otrzymał on wynagrodzenie i wynagrodzenie chorobowe za styczeń 2019 r. oraz ekwiwalent za urlop. Decydujący w tym zakresie był brak aktywności pozwanej, pouczonej o treści art. 232 i art. 233 § 2 KPC. Zgodnie z powołanymi przepisami, strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne oraz sąd oceni według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zabranego materiału dowodowego, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu.

Sąd mając na uwadze zupełny brak aktywności pozwanej, a w istocie odmowę przedstawienia dowodów i konsekwentną i spójną treść zeznań powoda, doszedł do przekonania, iż jego zeznania zasługują w pełni na wiarę. Przyczyną nieprzedstawienia przez pozwaną żądanych dokumentów było bowiem w ocenie Sądu to, że powód nie składał wniosków urlopowych oraz to, że pozwana nie wypłaciła A. K. wynagrodzenia za styczeń 2019 r. i ekwiwalentu za urlop.

Żądanie powoda w zakresie wypłaty ekwiwalentu za czas niewykorzystanego urlopu znajduje podstawę prawną w treści art. 171 kodeksu pracy. Zgodnie z powołanym przepisem – w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Zasady wypłaty i ustalania wysokości ekwiwalentu określa zaś rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop z dnia 8 stycznia 1997 r. (dalej rozporządzenie w sprawie wypłacania ekwiwalentu).

W myśl przepisu art. 154 § 1 pkt 2 KP i art. 155 § 1 pkt 6 KP – wymiar urlopu wynosi 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia szkoły wyższej – 8 lat.

Zgodnie natomiast z art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U..2019.1172 j.t.) – osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.

Celem ustalenia wysokości ekwiwalentu przysługującego A. K. ustalić należy w pierwszej kolejności liczbę dni urlopu wypoczynkowego oraz urlopu dodatkowego przysługującego w okresie zatrudnienia u pozwanej.

Powód legitymował się 10-letnim stażem pracy, a zatem w świetle art. 154 § 2 pkt 2 KP, przysługuje mu 26 dni urlopu wypoczynkowego. Pracę rozpoczął jednak u pozwanej od dnia 4 maja 2018 r., a zatem w 2018 r. przysługiwało mu 18 dni urlopu. Uwzględniając bowiem zasady wynikające z art. 155<sup>2a</sup> § 1 i 2 KP, niepełny miesiąc kalendarzowy pracy w maju 2018 r. należało zaokrąglić w górę, a zatem daje to 8 miesięcy pracy. Miesiąc pracy odpowiada zaś 1/12 wymiaru urlopu, a zatem powodowi przysługiwało 17,33 dnia urlopu ( $26/12 = 2,16(6)$ ;  $2,16(6) \times 8 = 17,33$ ), co przy zastosowaniu art. 155<sup>3</sup> § 1 KP daje wynik 18 dni. Uwzględniając jednak twierdzenie powoda, iż wykorzystał wcześniej 10 dni urlopu wypoczynkowego, należało przyjąć, iż za rok 2018 pozostało mu 16 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ( $26 - 10 = 16$ ).

Pozostając przy kwestii urlopu za 2018 r. należało także rozstrzygnąć, czy przysługujący powodowi urlop dodatkowy z tytułu posiadanego orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności obliczyć należy proporcjonalnie do okresu przepracowanego u pozwanej, czy też przysługuje w pełnym wymiarze niezależnie od okresu zatrudnienia. W tym zakresie Sąd opowiedział się za drugim stanowiskiem, uznając, iż urlop dodatkowy z art. 19 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ma odrębny, niezależny od urlopu wypoczynkowego charakter prawny. Pracownik z umiarkowanym, stopniem niepełnosprawności nabywa prawo do dodatkowego urlopu w wymiarze 10 dni (w całości) po przepracowaniu roku, co w przypadku powoda nastąpiło w grudniu 2018 r. Nie jest to zatem instytucja, która po prostu wydłuża zwykły urlop wypoczynkowy i należy do niej stosować wszystkie związane z tym konsekwencje, a zatem także art. 155<sup>1</sup> KP. Urlopy te należy rozliczać oddzielnie. Wskazuje na to m.in. § 2 ust. 1 pkt 6 i pkt 16 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy. Powołane wyżej uregulowanie wskazujące informacje zamieszczone w świadectwie czyni wyraźną dystynkcję między okresem urlopu wypoczynkowego oraz okresem wykorzystanego dodatkowego urlopu. Informacji dotyczących tych urlopów pracodawca musi ująć w świadectwie pracy oddzielnie. Z uwagi na konieczność wyraźnego rozróżnienia obu rodzajów urlopu w świadectwie pracy, Sąd doszedł do przekonania, iż należy dokonać ich odrębnego rozliczenia. Zauważyć zatem należy, że powód przed podjęciem zatrudnienia u pozwanej w 2018 r. nie wykorzystał żadnego dnia urlopu dodatkowego (co przecież powinno znaleźć odzwierciedlenie w świadectwie pracy). Tym samym w związku z przepracowaniem całego roku, mając orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności, w 2018 r. A. K. przysługiwał pełen wymiar urlopu dodatkowego w ilości 10 dni.

Łącznie zatem w 2018 r. przysługiwało mu u pozwanej 26 dni urlopu (16 wypoczynkowego i 10 dodatkowego).

Odnosnie zaś roku 2019, powód pozostawał zatrudniony u pozwanej do 4 lipca 2019 r., a zatem przez okres 7 miesięcy (przy uwzględnieniu treści art. 155<sup>2a</sup> § 2 KP). Wymiar urlopu wypoczynkowego za 2019 r. wynosi zatem 16 dni ( $26/12 = 2,16$ ;  $2,16 \times 7 = 15,17$ ), zaś urlopu dodatkowego 6 dni ( $10/12 = 0,83$ ;  $0,83 \times 7 = 5,83$ ).

Łączna ilość dni urlopu niewykorzystanego przez A. K. w okresie zatrudnienia u pozwanej wynosi 48 dni.

Stosownie do treści § 18 rozporządzenia w sprawie wypłacania ekwiwalentu – ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oblicza się dzieląc wynagrodzenie przez tzw. współczynnik urlopowy wynikający z § 19 rozporządzenia.

Współczynnik ten wynosił wartość 20,92 w 2019 r. Podzielenie wynagrodzenia lub sumy miesięcznych wynagrodzeń pracownika przez współczynnik ekwiwalentowy umożliwia ustalenie wysokości ekwiwalentu za jeden dzień urlopu. Następnym działaniem jest obliczenie ekwiwalentu za jedną godzinę urlopu, co następuje przez podzielenie kwoty ekwiwalentu za jeden dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika. Norma ta co do zasady wynosi osiem godzin i taką wartość należy przyjmować jako dzielnik w omawianym tu działaniu, bez względu na wymiar czasu pracy pracownika czy system czasu pracy, w którym wykonuje on pracę. Ostatnim działaniem służącym obliczeniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop jest pomnożenie ekwiwalentu za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego. Przeprowadzenie powyższych działań daje w rozpoznawanej sprawie kwotę 7.112,64 zł ( $3.100 \text{ zł} / 20,92 = 148,18$ ;  $148,18 / 8 = 18,52$ ;  $18,52 \times 384 = 7112,64 \text{ zł}$ ).

Powód dochodził tytułem zaległego ekwiwalentu urlopowego kwoty 7.112,64 zł, a zatem jego roszczenie okazało się zasadne. Domagał się przy tym odsetek ustawowych za opóźnienie od wskazanej kwoty od dnia 5 lipca 2019 r., a zatem od dnia następnego po rozwiązaniu stosunku pracy. Sąd podzielać wyrażane w orzecznictwie poglądy, przyjął, iż roszczenie o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop, bez względu na to, czy chodzi o urlop bieżący czy zaległy, staje się wymagalne w dacie rozwiązania stosunku pracy (tak np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 16 marca 2016 r. sygn. III APa 2/16).

Przechodząc natomiast do roszczenia powoda dotyczącego zapłaty wynagrodzenia i wynagrodzenia chorobowego za styczeń 2019 r. zauważyć należy, iż znajduje ono podstawę prawną w art. 80 KP art. 92 § 1 pkt 1 KP. Powód od dnia 4 stycznia 2019 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim i w dacie tej miał już ukończone 50 lat. Pozwany był zatem zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia chorobowego przez okres 14 dni niezdolności do pracy, czego nie uczynił. Wobec powyższego roszczenie powoda należało uznać za zasadne. Wysokość wynagrodzenia i wynagrodzenia chorobowego była niesporna i wynika z listy płac dołączonej przez pozwaną do odpowiedzi na pozew (k. 26). Powództwo oddalono natomiast częściowo w zakresie żądania odsetkowego. Powód dochodził bowiem odsetek ustawowych za opóźnienie od dnia 10 lutego 2019 r., a zatem od daty do której pracodawca obowiązany był wypłacić wynagrodzenie. Tym samym w dacie tej pozwany nie był jeszcze w opóźnieniu, był to bowiem ostatni dzień, w którym mógłby spełnić roszczenie. Opóźnienie pozwanego miało natomiast miejsce od dnia następnego tj. od 11 lutego 2019 r. i od tej daty Sąd zasądził odsetki ustawowe za opóźnienie na podstawie art. 481 § 1 KC.

Stosownie do treści art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (u.k.s.c.), pracownik wnoszący powództwo nie ma obowiązku uiszczania kosztów sądowych. Zgodnie zaś z art. 113 ust. 1 u.k.s.c. kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Pozwana przegrała sprawę niemal w całości, a zatem zastosowanie w sprawie winien znaleźć art. 100 KPC, zgodnie z którym w razie częściowego uwzględnienia żądań, sąd może obciążyć obowiązkiem zwrotu wszystkich kosztów stronę, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania. Taki też przypadek miał miejsce w przedmiotowej sprawie, stąd też Sąd postanowił obciążyć pozwanego nieuiszczoną opłatą od pozwu. Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (tak też Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. I PZP 1/07). Opłata ta ustalona została przy uwzględnieniu podanej przez powoda wartości przedmiotu sporu ( $8318,16 \text{ zł} \times 5 \%$ ).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono obligatoryjnie na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 KP.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)