

Sygn. akt VP 296/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 czerwca 2018 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Sonia Lasota-Zawisza

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: Tomasz Kałuża-Herok

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 19 czerwca 2018 roku w Rybniku

sprawy z powództwa L. G.

przeciwko (...) Polska T. L., G. B., D. M. Sp. J.

o ekwiwalent pieniężny za urlop, wynagrodzenie i ekwiwalent za odzież i obuwie robocze

1. zasądza od pozwanej (...) Polska T. L., G. B., D. M. Sp. J. w Lubieniu na rzecz powoda L. G. kwotę 3.613,36 zł (trzy tysiące sześćset trzynaście złotych trzydzieści sześć groszy) tytułem:

a) 2.933,28 zł tytułem wynagrodzenia brutto;

b) 480,08 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop brutto;

c) 200,00 zł tytułem ekwiwalentu za odzież ochronną i obuwie brutto;

2. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 2.000,00 zł (dwa tysiące złotych) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

3. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 181,00 zł (sto osiemdziesiąt jeden złotych) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sygn. akt V P 296/17

UZASADNIENIE

Powód L. G. wniósł przeciwko pozwanemu (...) Polska T. L., G. B., D. M. Sp. J. w Lubieniu pozew o zapłatę kwoty 3680,00 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy w wymiarze za 2015 rok 3 dni, za 2016 rok 26 dni i za 2017 rok 7 dni oraz kwoty 200,00 zł tytułem ekwiwalentu za odzież ochronną i obuwie. Uzasadnił, iż był zatrudniony u pozwanej od 22 maja 2015 roku do 31 marca 2017 roku i nabył w tym czasie prawo do 51 dni urlopu. Ostatecznie powód sprecyzował, że żąda wynagrodzenia za 31 dni urlopu w kwotach wskazanych na listach płac, a także ekwiwalentu za niewykorzystane dni urlopu. (vide k. 2-3, 58, 76)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego. Oświadczyła, że powód nie przedłożył dokumentów pozwalających na uznanie, że przysługuje mu urlop w wymiarze 26 dni, tym samym, za cały okres zatrudnienia przysługiwało mu łącznie 35 dni urlopu. Pracodawca wbrew własnym interesom udzielił mu urlopu w wymiarze wyższym, niż wynika to z kodeksu pracy. Dodatkowo, pracownikowi nie przysługuje od pracodawcy ekwiwalent za to, że nie pobrał odzieży roboczej. Pozwany ostatecznie wskazał, iż nie kwestionuje, że powodowi przysługuje 26 dni urlopu rocznie, a także nie kwestionuje wysokości roszczenia o wypłatę ekwiwalentu za odzież roboczą. (vide k. 23-25, 71)

Sąd ustalił, co następuje:

W okresie od 22 maja 2015 roku do 31 marca 2017 roku powód L. G. był zatrudniony u pozwanego (...) Polska T. L., G. B., D. M. Sp. J. w Lubieniu w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika fizycznego z wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Powód w chwili zatrudnienia legitymował się 10-cio letnim stażem pracy, co uprawniało go do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni. Powodowi nie zapewniono odzieży roboczej i nie wypłacono mu z tego tytułu ekwiwalentu.

Dowód: świadectwo pracy k. 4, legitymacja ubezpieczeniowa powoda k. 60, decyzja o ponownym ustaleniu kapitału początkowego k. 61, świadectwo pracy k. 62, okoliczności bezsporne.

Powód przebywał na urlopie wypoczynkowym w dniach: od 15 do 18 czerwca 2015 roku, 23 czerwca 2015 roku, od 29 do 31 lipca 2015 roku, 14 września 2015 roku, 22 października 2015 roku, od 26 do 30 października 2015 roku, od 17 lutego do 24 marca 2017 roku oraz od 27 do 31 marca 2017 roku. W 2015 roku wykorzystał 15 dni urlopu wypoczynkowego a w roku 2017 wykorzystał 31 dni. Łącznie, w całym okresie zatrudnienia wykorzystał 46 dni urlopu.

Dowód : wnioski o urlop k. 34-35, 65, listy obecności k. 36-39, przesłuchanie powoda k. 57v-58v

Powodowi nie wypłacono wynagrodzenia za 31 dni urlopu wypoczynkowego wykorzystanego w 2017 roku. Wysokość wynagrodzenia, przysługująca powodowi za urlop wypoczynkowy wykorzystany w lutym 2017 roku wynosi 933,28 zł brutto, natomiast wysokość wynagrodzenia przysługująca powodowi za urlop wypoczynkowy wykorzystany w marcu 2017 roku wynosi 2000,00 zł brutto. Powodowi nie wypłacono żadnej kwoty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Dowód: listy płac wraz z kopertą k. 66, przesłuchanie powoda k. 57v-58v

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o dowód przesłuchania powoda, który wraz z dowodami z dokumentów tworzy spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Mimo zobowiązania, pozwana nie nadesłała akt osobowych powoda ani też list płac z potwierdzeniem wypłat, tym samym nie wykazała, iż ekwiwalent za urlop czy też wynagrodzenie urlopowe zostało powodowi wypłacone. Nie przedłożyła także potwierdzenia wydania odzieży roboczej. Jednocześnie, skierowała do powoda przesyłkę zawierającą listy płac za luty i marzec 2017 roku wraz z karteczką zawierającą prośbę o ich podpisanie i odesłanie na wskazany adres. Pozwana została ponownie wezwana do wykonania zobowiązań pod rygorem przyjęcia m. in., że nie kwestionuje wysokości wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop. Nie wykonała zobowiązania w terminie, nie wskazała też, jakie ewentualnie kwoty byłyby powodowi należne, Sąd więc uznał, że kwoty wskazane na listach (sporządzonych przez samą pozwaną) odpowiadają kwotom wynagrodzenia należnego za 31 dni urlopu udzielonego w 2017 roku.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności przytoczyć należy stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 23 maja 2013 r., sygn. I CSK 555/12, zgodnie z którym "związanie granicami żądania nie oznacza, że sąd związany jest w sposób

bezwzględny samym sformułowaniem zgłoszonego żądania. Jeżeli treść żądania sformułowana jest niewłaściwie, niewyraźnie lub nieprecyzyjnie, sąd może, a nawet ma obowiązek odpowiednio je zmodyfikować, jednakże zgodnie z wolą powoda i w ramach podstawy faktycznej powództwa. Oczywiście, ingerencja sądu w tym zakresie nie może być zbyt daleko idąca. W tym przypadku chodzi wyłącznie o nadanie objawionej w treści pozwu woli powoda poprawnej juretycznej formy. W innym orzeczeniu stwierdzono, że nawet w razie niewyraźnego lub wręcz niewłaściwie sformułowanego żądania sąd może je odpowiednio zmodyfikować, jednakże tylko zgodnie z wolą powoda. Związanie sądu granicami żądania obejmuje nie tylko związanie co do samej treści (wysokości) żądania zasadniczego, ale także co do uzasadniających je elementów motywacyjnych. Oznacza to, że rolą sądu jest dbanie o precyzyjne określenie żądania, od tego bowiem zależy zachowanie jednolitości między przedmiotem postępowania a przedmiotem rozstrzygnięcia. Korygując brzmienie żądania pozwu, sąd nie narusza art. 321 kpc, jeżeli korekta ta odpowiada rzeczywistym i oczywistym intencjom powoda.”.

Mimo, że powód wskazywał pierwotnie, że domaga się ekwiwalentu za urlop, z jego wyjaśnień jednoznacznie wynika, że w istocie dochodził zarówno ekwiwalentu jak i wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego i nie rozróżniał tych pojęć.

W myśl art. 154 § 1 pkt 2 kodeksu pracy wymiar urlopu wynosi 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

W roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop u dotychczasowego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze (art. 155¹ § 1 pkt 1 kp) a u kolejnego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego - w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego (art. 155¹ § 1 pkt 2a kp).

Przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155¹ i 155² niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia (art. 155³ § 1 kp), kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 § 1 i 2 a niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca (art. 155^{2a} § 1 i 2 kp).

Bezsporny między stronami był fakt, że strony pozostawały w stosunku pracy w okresie od 22 maja 2015 roku do 31 marca 2017 roku, a także, iż wymiar urlopu dla powoda wynosił 26 dni. Wnioskując, powód za 2015 rok nabył prawo do 18 dni urlopu (= 26 dni: 12 miesięcy x 8 miesięcy), za 2016 rok do 26 dni urlopu, a za 2017 rok do 7 dni urlopu (= 26 dni: 12 miesięcy x 3 miesiące). Łącznie powód w okresie zatrudnienia u pozwanego nabył prawo do 51 dni urlopu.

Jak stanowi art. 172 zd. 1 kp za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, powód nie otrzymał wynagrodzenia za 31 dni urlopu wykorzystanego w 2017 roku. Wysokość wynagrodzenia należna powodowi za urlop wypoczynkowy wykorzystany w lutym 2017 roku wynosi 933,28 zł brutto, natomiast wysokość wynagrodzenia przysługująca powodowi za urlop wypoczynkowy wykorzystany marcu 2017 roku wynosi 2000,00 zł brutto. Powyższe kwoty nie były kwestionowane przez strony. Jednocześnie pozwana chociaż to na niej zgodnie z art. 6 kc spoczywał ciężar dowodu nie wykazała, że wypłaciła powodowi wynagrodzenie urlopowe wynikające z nadesłanych przez pozwaną list płac.

Zgodnie z art. 171 § 1 kp w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Powodowi za cały okres zatrudnienia przysługiwało łącznie 51 dni urlopu, spośród których wykorzystał jedynie 46 dni. Pracodawca z chwilą rozwiązania umowy o pracę winien był więc wypłacić powodowi ekwiwalent za pozostałe 5 dni (40 godzin) urlopu wypoczynkowego.

W myśl § 14 Rozporządzenia 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. (Dz.U. Nr 2, poz. 14) ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19.

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu (§ 15).

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.

Na mocy § 19 ust. 1 i 2 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.

Na mocy Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r., od dnia 1 stycznia 2017 roku wynagrodzenie minimalne wynosiło 2000,00 zł brutto.

Powód w okresie zatrudnienia otrzymywał stałe wynagrodzenie w wysokości równej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. W miesiącu, w którym nabył prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (tj. w marcu 2017 roku) jego wynagrodzenie miesięczne wynosiło 2000,00 zł brutto. Współczynnik urlopowy w 2017 roku był równy 20,83. Powodowi należny jest więc ekwiwalent za urlop w kwocie 480,08 zł brutto, odpowiadającej pięciu dniom niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego (= 2000,00 zł : 20,83 : 8 godzin x 40 godzin).

Zgodnie z art. 237⁷ § 1 kp pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu oraz ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy (§ 2). Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z § 2, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny (§ 4).

Pozwana ostatecznie nie kwestionowała roszczenia powoda o wypłatę ekwiwalentu za odzież. Nie wykazała również, by należną odzież dostarczyła powodowi, co więcej, nie kwestionowała wysokości należnego powodowi ekwiwalentu z tytułu używania własnej odzieży roboczej.

W związku z powyższym, na podstawie przytoczonych przepisów Sąd orzekł jak w punkcie 1 wyroku, nadając wyrokowi co do kwoty 2000,00 zł rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 zd. 1 kpc.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialnością za wynik sprawy i na podstawie § 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz.U. Nr 167, poz. 1398) w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Pozwana przegrała spór z powodem, wobec czego winna zwrócić kwotę 181,00 zł (5% x 3614 zł) tytułem opłaty od pozwu, której strona nie miała obowiązku uiścić.