

Sygn. akt VI P 814/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 grudnia 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 15 grudnia 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa E. M.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.

o sprostowanie świadectwa pracy, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

I. nakazuje pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. sprostowanie świadectwa pracy wydanego powodowi E. M. poprzez wpisanie w ust. 4 pkt 1, iż pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze „o” i przysługuje mu ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni (160 godzin),

II. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz powoda E. M. kwotę 9.000 złotych (dziewięć tysięcy złotych i 00/100) brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 19 września 2015 roku do dnia zapłaty,

III. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

IV. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.500 złotych (cztery tysiące pięćset złotych i 00/100) brutto,

V. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz powoda E. M. kwotę 194,34 złotych (sto dziewięćdziesiąt cztery złote i 34/100) tytułem zwrotu kosztów procesu,

VI. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 450 złotych (czteryście pięćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie.

Sygn akt VI P 814/15

UZASADNIENIE

Powód E. M. pozwem z dnia 22 października 2015 roku wystąpił przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 9.000 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2014 i 2015 tj. za 22 dni za 2014 rok oraz za 20 dni za 2015 rok, jak również o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w ust. 4. pkt 1, iż przysługuje mu ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni, jak również iż pracownik nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był pracownikiem pozwanego od dnia 18 listopada 2013 roku, w charakterze spawacza- konserwatora. W dniu 16 września 2015 roku stosunek pracy nawiązany przez strony został rozwiązany

wskutek długotrwałej choroby pracownika. Pracodawca wydał powodowi świadectwo pracy zamieszczając w jego treści, iż pracownik w roku w którym ustało zatrudnienie, wykorzystał urlop w wymiarze 15 dni. Powód podał, iż mając na uwadze okres jego zatrudnienia powinno zostać w tym zakresie określone 20 dni. Powód podał, iż w 2014 roku przysługiwał mu urlop w wymiarze 26 dni- z czego wykorzystał 4 dni, w 2015 roku przysługiwał mu zaś urlop w wymiarze 20 dni, z czego nie wykorzystał żadnego dnia. Łączna zatem liczba dni niewykorzystanego przez powoda urlopu wynosi 42 dni. Ekwiwalent zaś należny za powyższe wynosi kwotę 9.000 złotych. Powód podał, iż w dniu 12 października 2015 roku wysłał do pracodawcy wnioski o sprostowanie świadectwa pracy, jak również o zapłatę na jego rzecz należnego ekwiwalentu za urlop. W dniu 21 października 2015 roku otrzymał w tym zakresie odpowiedź pracodawcy, w której brak jakiegokolwiek odpowiedzi na złożone przez niego wnioski. Powód podał, iż od momentu podjęcia zatrudnienia pozwany nie zobowiązywał go do złożenia świadectw pracy z poprzednich miejsc zatrudnienia. Wobec powyższego niniejsze zostały złożone przez niego dopiero wraz z pismem wskazanym wyżej. Powód podkreślił, iż zgodnie z obowiązującym go planem urlopów na 2014 rok przysługiwał mu 26-dniowy urlop wypoczynkowy, z powyższego wynika zatem, iż pracodawca miał świadomość w zakresie ilości dni przysługującego mu urlopu. (k. 2-3)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 23 lutego 2016 roku wniósł o oddalenie powództwa, jak również o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż co do zasady pracodawca nie kwestionuje faktu, iż powodowi przysługuje ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za rok 2015. Jednakże powód nieprawidłowo wskazał w tym zakresie wymiar tegoż urlopu. W pozwie powód podał, iż świadectwa pracy wskazujące na dotychczasowy przebieg jego zatrudnienia przesłał do pracodawcy po dacie rozwiązania z nim umowy o pracę, jak również po dacie wydania przez pozwanego świadectwa pracy- w dniu 16 października 2015 roku. Pozwany wystawił zaś powodowi świadectwo pracy w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach osobowych pracownika m.in. w oparciu o kwestionariusz osobowy. W powyższym zaś powód nie wypełnił rubryki wskazującej na dotychczasowy przebieg jego zatrudnienia. Powód nie przedstawił żadnego świadectwa pracy wskazującego na poprzednie zatrudnienie. Wobec powyższego pozwany ustalił na podstawie art. 154 kp w zw. z art. 154¹ kp oraz w zw. z art. 155 kp wymiar przysługującego powodowi wymiaru urlopu- tj. na 15 dni. Taka informacja została wpisana też w ust. 4 pkt 1 świadectwa pracy. Wynika to z proporcjonalnego wyliczenia wymiaru urlopu zgodnie z treścią art. 155¹ kp. Pozwany nie miał obowiązku informować pracownika o konieczności dostarczenia przez niego historii dotychczasowego zatrudnienia. Obowiązek taki nie obciąża także pracownika. Pozwany podkreślił, iż powód nie przedstawił mu- między innymi, świadectwa pracy z ostatniego miejsca jego zatrudnienia- w którym powód pozostawał na zwolnieniu lekarskim od dnia 19 lutego 2013 roku do dnia 31 października 2013 roku. Pozwany nie miał zatem informacji na temat tak długiego przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim, a powód być może z tego powodu nie chciał ujawniać historii dotychczasowego przebiegu jego zatrudnienia. W ocenie pozwanego skoro powód celowo nie przedstawił świadectw pracy z poprzednich miejsc zatrudnienia to nie powinien korzystać z ochrony. Pozwany zakwestionował również zasadność żądania powoda w zakresie ekwiwalentu za 2014 rok. Podał, iż wymiar przysługującego powodowi wymiaru urlopu za tenże rok wynosi 20 dni, nie zaś jak twierdzi powód 26 dni. Powód wykorzystał zaś urlop za tenże rok w ilości 15 dni. Powód w tej kwestii powołuje się na plan urlopów, z powyższego wynika zaś, iż powód wykorzystał przysługujący mu urlop za tenże rok w naturze tj. w ilości 15 dni. Mając powyższe na uwadze brak jest podstaw do sprostowania powodowi również treści wydanego mu świadectwa pracy. W ocenie pracodawcy wydane powodowi świadectwo zostało wystawione zgodnie z istniejącym stanem faktycznym oraz obowiązującymi przepisami prawa. (k. 59-62)

Na rozprawie w dniu 24 października 2016 roku powód sprecyzował, iż w zakresie żądania dotyczącego sprostowania świadectwa pracy wnosi o wpisanie, iż nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego tj. w roku, w którym ustało zatrudnienie i przysługuje mu z tego tytułu ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni (160 godzin). Powód podał, iż z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2014 i 2015 domaga się łącznej kwoty 9.038,47 złotych brutto, odsetek zas ustawowych od powyższego domaga się od dnia 19 września 2015 roku. Nadto powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego poniesionych przez niego kosztów

mediacji w kwocie 194,34 złotych. W tym zakresie powód złożył do akt faktury dokumentujące poniesienie powyższych kosztów. (k. 92, 93)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód E. M. został zatrudniony u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na podstawie umowy o pracę poczynawszy od dnia 18 listopada 2013 roku, na stanowisku spawacza- konserwatora, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Podejmując zatrudnienie u pozwanego powód nie złożył świadectw pracy z poprzednich miejsc jego zatrudnienia, nie wskazał również danych dotyczących powyższego w kwestionariuszu osobowym.

Od dnia 28 lutego 2014 roku strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Powodowi przysługiwało rocznie 26 dni urlopu wypoczynkowego.

Wymiar przysługującego powodowi urlopu wypoczynkowego został odnotowany przez pozwanego w planie urlopowym za powyższy za 2014 rok.

W 2014 roku powód wykorzystał 4 dni urlopu wypoczynkowego tj. w dniach 17 do 19 września 2014 roku (3 dni) oraz w dniu 3 października 2014 roku. W 2014 roku powód wykorzystał również zaległy urlop wypoczynkowy za rok 2013. (tj. w dniach 3 stycznia 2014 roku, 28 maja 2014 roku)

W okresie od dnia 15 grudnia 2014 roku do dnia 14 czerwca 2015 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Od dnia 15 czerwca 2015 roku do dnia 18 września 2015 roku powód otrzymywał świadczenie rehabilitacyjne.

W 2015 roku powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Oświadczeniem z dnia 18 września 2015 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b kp.

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca wydał powodowi świadectwo pracy, w którego treści (ust. 4 pkt 1) wskazał, iż pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 15 dni.

W piśmie z dnia 12 października 2015 roku powód zwrócił się do pozwanego w wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy wnosząc o zmianę w treści świadectwa powyższego zapisu, albowiem w roku kalendarzowym w którym ustało zatrudnienie tj. 2015, nie korzystał z urlopu wypoczynkowego. Nadto wniósł o wypłatę na jego rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2014 i 2015 tj. w wymiarze 20 dni za 2015 rok oraz 22 dni za 2014 rok. (łącznie za 42 dni) Do powyższego pisma powód załączył również kopie świadectw pracy z poprzednich miejsc jego zatrudnienia.

W piśmie z dnia 16 października 2015 roku pracodawca wskazał, iż treść wydanego pracownikowi świadectwa pracy jest prawidłowa. Nadto pozwany podał, iż z uwagi na fakt, iż powód nie przedłożył uprzednio świadectw pracy z dotychczasowych miejsc jego zatrudnienia brak możliwości uznania wnioskowanej przez powoda ilości dni urlopu wypoczynkowego, za które wnosi o wypłatę ekwiwalentu.

Wynagrodzenie miesięczne powoda obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy stanowiło kwotę 4.500 złotych brutto.

(Dowód: pismo pozwanego z dnia 16 października 2015 roku- k. 4, plan urlopów- k. 5, 69, umowy o pracę- k. 6-7, 9-10, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 11, wniosek – k. 12, świadectwo pracy- k. 13-18, świadectwa pracy powoda- k. 19-31, zaświadczenie – k. 68, 83, zeznania powoda E. M.- k. 75-76 (nagranie z rozprawy z dnia 23 maja 2016

roku 00:02:29-00:09:58 w zw. z k. 91-92 (nagranie z rozprawy z dnia 24 października 2015 roku 00:05:06-00:11:48), akta osobowe pracownika)

Sąd zważył co następuje :

Powództwo E. M. co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny przede wszystkim w oparciu o zgromadzoną w sprawie dokumentację, która nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Nadto Sąd dokonując ustaleń faktycznych oparł się na zeznaniach powoda, którym przyznał walor wiarygodności, albowiem były one logiczne, konsekwentne i spójne, wzajemnie się uzupełniały, nadto znajdowały bezsprzecznie odzwierciedlenie w treści załączonych do akt sprawy dokumentów.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Wskazać należy, iż z materiału dowodowego sprawy bezsprzecznie wynika, iż powodowi z racji długości dotychczasowego zatrudnienia przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni rocznie. (art. 154 § 1 pkt 2 kp) Powyższa okoliczność wynika stanowczo z zeznań powoda, jak również kopii świadectw pracy przedłożonych przez niego do akt sprawy. Okoliczności powyższej w toku prowadzonego postępowania nie zaprzeczała również strona pozwana. W tym zakresie pozwany argumentował jedynie, iż powyższe dokumenty nie zostały złożone przez powoda wraz z podjęciem zatrudnienia. Niniejsze powód złożył zaś dopiero po rozwiązaniu z nim umowy o pracę tj. wraz z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy.

Materiał dowodowy sprawy potwierdził również, iż w 2014 roku powód wykorzystał jedynie 4 dni urlopu wypoczynkowego tj. w dniach 17 do 19 września 2014 roku oraz w dniu 3 października 2014 roku.

W 2014 roku powód wykorzystał również zaległy urlop wypoczynkowy za rok 2013. (tj. w dniach 3 stycznia 2014 roku, 28 maja 2014 roku). Powyższa okoliczność wynika z zeznań powoda, jak również z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy.

Z treści świadectwa pracy wydanego pracownikowi wynika również, iż w okresie od dnia 15 grudnia 2014 roku do dnia 14 czerwca 2015 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, zaś od dnia 15 czerwca 2015 roku do dnia 18 września 2015 roku otrzymywał świadczenie rehabilitacyjne.

Z materiału dowodowego sprawy wynika również, iż w 2015 roku powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego w jakimkolwiek wymiarze.

Wskazać należy, iż pracodawca w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. (art. 97 § 1 i 2 kp)

Nadto wskazać należy, iż poza informacjami wskazanymi wyżej, treść świadectwa pracy powinny stanowić dane podane w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania z dnia 15 maja 1996 roku (Dz. U z 1996 roku, Nr 60, poz. 282 ze zmianami)

Powyższe dane dotyczą wymiaru czasu pracy, podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, urlopu wypoczynkowego, dodatkowego urlopu albo innego dodatkowego uprawnienia lub świadczenia, należności ze stosunku pracy uznanych i niezaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych, okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielania, wykorzystanego urlopu wychowawczego, liczby dni za które pracownik otrzymał wynagrodzenie zgodnie z art. 92 kp, wykorzystania zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 kp, okresu za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy na podstawie art. 36¹§ 1 kp, okresu odbytej czynnej służby lub jej form zastępczych, okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach i szczególnym charakterze, okresów nieskładkowych przypadających w okresie zatrudnienia, jak również danych które są zamieszczane na żądanie pracownika.

Świadczenie pracy nie zawiera w swej treści elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane wyżej. Wszystkie stwierdzenia pracodawcy zamieszczone w świadectwie pracy są oświadczeniami wiedzy, zatem zawarte w nim oświadczenie pracodawcy nie tworzy samo przez się praw podmiotowych ani ich nie pozbawia.

Podkreślić należy, iż w świadectwie pracy nie można umieszczać innych informacji, niż określone przepisami prawa pracy. Świadczenie pracy jest dokumentem prywatnym, a nie urzędowym.

Stanowi ono dowód tego, że osoba która je podpisała złożyła w imieniu pracodawcy zawarte w nim oświadczenie -art. 245 kpc. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 25 listopada 1997 roku, III AUa 897/97, OSP 1998, Nr 1 poz. 4)

Pracownik może prowadzić dowody przeciwko treści świadectwa, a także udowadniać innymi środkami dowodowymi niż świadectwo okoliczności, które powinny być objęte treścią świadectwa. (wyrok z dnia 17 maja 1996 roku, I PRN 40/96, Prok. i Pr. 1996, Nr 10, s.58, uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1999 roku, III PZP 15/90, OSNCP 1991, Nr 4, poz. 45, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 roku, II UKN 309/97, OSNAPiUS 1998, Nr 17, poz. 518)

W sytuacji, gdy pracownik nie zgadza się z treścią wydanego mu świadectwa może wystąpić z wnioskiem o jego sprostowanie.

Zauważyć należy, iż zgodnie z treścią art. 97 § 2¹ kp pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

W ocenie Sądu materiał dowodowy daje podstawy do podważenia treści zakwestionowanego przez powoda zapisu w treści świadectwa pracy dotyczącego wykorzystanego przez niego urlopu wypoczynkowego. (ust. 4 pkt 1 świadectwa)

Jak to zostało wskazane wyżej powód w 2015 roku nie wykorzystał ani jednego dnia przysługującego mu urlopu wypoczynkowego.

Z wydanego powodowi świadectwa pracy wynika również, iż w 2015 roku – do końca zatrudnienia, przebywał na zwolnieniu lekarskim oraz świadczeniu rehabilitacyjnym.

Mając zaś na uwadze fakt, iż powodowi z racji dotychczasowego przebiegu zatrudnienia przysługiwało rocznie 26 dni urlopu, wymiar urlopu przysługujący mu za rok 2015 (18 września 2015 roku- data rozwiązania umowy o pracę), mając na uwadze treść art. 155¹ § 1 pkt 1 kp - wynosi 20 dni.

O powyższym orzeczono zatem na podstawie art. 97 kp- w punkcie I wyroku.

Wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 171 kp w przypadku niewykorzystania urlopu w całości lub części z powodu rozwiązania umowy o pracę lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Zgodnie natomiast z treścią art. 94 pkt. 9a kp pracodawcy są zobowiązani są do prowadzenia dokumentacji w sprawach pracowniczych oraz do założenia i oddzielnego prowadzenia dla każdego pracownika akt osobowych.

Obowiązek prowadzenia dokumentacji pracowniczej związanej ze stosunkiem pracy jest szczególnie ważny ze względu na dowodowe znaczenie znajdujących się w nich dokumentów w ewentualnych sprawach o roszczenia pracownika ze stosunku pracy. Obowiązek prowadzenia dokumentacji pracowniczej został również uszczegółowiony w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika.

W tym zakresie ustawodawca wskazał na obowiązek prowadzenia dla każdego pracownika odrębnie karty ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym również urlopy, zwolnienia z pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności. (§ 8 cyt. Rozporządzenia)

Podkreślić należy, iż zgodnie z treścią art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Podnieść należy, iż brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczenia stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontrydiktoryjności to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

Strona pozwana takowej dokumentacji wskazującej na wykorzystane przez powoda w okresie zatrudnienia urlopy bezsprzecznie nie przedłożyła, nie wskazywała nawet na jej istnienie. Brak zatem przedstawienia powyższej skutkowało koniecznością uwzględnienia w niniejszej sprawie w pełnym zakresie zeznań powoda odnośnie zakresu wykorzystanego przez niego urlopu za lata 2014 i 2015, jak również dokumentów zgromadzonych w tym zakresie w aktach osobowych pracownika.

Okolicznością pozostającą poza sporem stron był fakt, w związku z zatrudnieniem powoda przysługiwał mu urlop wypoczynkowy w wymiarze – 26 dni tj. zgodnie z art. 154 § 1 pkt 2 kp. Okoliczność ta została potwierdzona w zeznaniach powoda, dokumentach złożonych do akt sprawy (kopie świadectw pracy powoda). Strona pozwana również powyższej okoliczności w toku prowadzonego postępowania nie kwestionowała.

Podkreślić należy, iż pracodawca nie przedstawił w niniejszym postępowaniu jakiegokolwiek wiarygodnego materiału dowodowego potwierdzającego fakt wykorzystania przez powoda przysługującego mu urlopu wypoczynkowego za rok 2015 rok w całości, w zakresie zaś roku 2014 – we wnioskowanym przez powoda zakresie tj. pozostałych 22 dni.

Zdaniem Sądu twierdzenia strony pozwanej, iż powyższe roszczenie nie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na brak udokumentowania przez powoda wraz z podjęciem zatrudnienia dotychczasowego przebiegu zatrudnienia, uznać należało za bezpodstawne.

W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż obowiązek wypłaty przez pracodawcę ekwiwalentu za urlop wynika z przepisów prawa, powyższe określają również wielkość urlopu pracownika, mając na uwadze długość jego zatrudnienia, jak również stanowią o obowiązku wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w przypadku jego niewykorzystania w naturze. Okoliczności zatem podawane w tym przedmiocie przez pracodawcę nie mogły stanowić uzasadnionej podstawy do zakwestionowania roszczeń powoda.

Nadto należało mieć na uwadze, iż z treści planu urlopowego (za 2014 rok), który został złożony do akt sprawy, jednoznacznie wynika, iż w odniesieniu do osoby powoda, pozwany miał na uwadze przysługujący mu rocznie wymiar

urlopu w ilości 26 dni. Powyższe dowodzi zatem wiedzy pracodawcy odnośnie ilości przysługującego pracownikowi urlopu rocznego.

Okoliczności powyższej strona pozwana zdaje się całkowicie nie zauważać.

Bez znaczenia w zakresie dokonywania ustaleń w sprawie pozostawała natomiast dokumentacja zdjęciowa przedłożona przez pozwanego na rozprawie w dniu 15 grudnia 2016 roku. Słusznie zauważył powód w tym zakresie, iż brak podstaw do jednoznacznego określenia kiedy powyższa została sporządzona. Na uwagę zasługuje w tym zakresie również fakt, iż w okresie od dnia 15 czerwca 2015 roku – do końca zatrudnienia powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a zatem fakt ewentualnego wykonywania przez niego pracy zarobkowej w dniach podanych przez pozwanego tj. dniach 22 i 23 kwietnia 2015 roku, nie ma jakiegokolwiek znaczenia w zakresie okoliczności dotyczących przysługującego powodowi wymiaru urlopu, czy też przysługującego ekwiwalentu za urlop.

W związku z powyższym Sąd uznał, iż żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wymiarze dotyczącym 42 dni za uzasadnione.

W zakresie wyliczeń powyższego Sąd miał na uwadze wysokość wynagrodzenia powoda za jeden miesiąc (tj. 4.500 złotych brutto) oraz wielkość współczynnika urlopowego obowiązującego w 2015 roku - tj. 21.

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku na podstawie art. 171 kp.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 kc, mając na uwadze datę wymagalności powyższej należności tj. od dnia następnego od dnia rozwiązania umowy o pracę łączącej strony.

O rygorze natychmiastowej wykonalności – w punkcie IV orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc.

Oдноśnie kosztów postępowania:

Zgodnie z art. 98 § 1 kpc strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda koszty związane z prowadzoną przez strony mediacją, która jednak nie doprowadziła do zawarcia ugody w sprawie. (tj. 194,34 złotych)

O powyższym orzeczono w punkcie V wyroku.

Nadto zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem II wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 ust. 1 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 450 złotych (5% z kwoty 9.000 złotych)

O powyższym orzeczono w punkcie VI wyroku.