

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09 czerwca 2022 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie

Przewodniczący: sędzia Joanna Napiórkowska-Kasa

Protokolant: starszy protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 17 maja 2022 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa H. R.

przeciwko (...)Sp. z o.o. w W.

o wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, odszkodowanie, ekwiwalent za urlop, odsetki

I. Zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda H. R. następujące kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę:

- 3.947,84 zł (trzy tysiące dziewięćset czterdzieści siedem złotych 84/100) za luty 2020 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2020 roku do dnia zapłaty,
- 4.356,64 zł (cztery tysiące trzysta pięćdziesiąt sześć złotych 64/100) za marzec 2020 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2020 roku do dnia zapłaty,
- 4.152,88 zł (cztery tysiące sto pięćdziesiąt dwa złotych 88/100) za kwiecień 2020 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 maja 2020 roku do dnia zapłaty,
- 1.907,51 zł (jeden tysiąc dziewięćset siedem złotych 51/100) za maj 2020 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 maja 2020 roku do dnia zapłaty.

II. Zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda H. R. następujące kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych:

- 1.941,77 zł (jeden tysiąc dziewięćset czterdzieści jeden złotych 77/100) za grudzień 2019 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2020 roku do dnia zapłaty,
- 312,19 zł (trzysta dwanaście złotych 19/100) za styczeń 2020 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2020 roku do dnia zapłaty,
- 359,84 zł (trzysta pięćdziesiąt dziewięć złotych 84/100) za luty 2020 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2020 roku do dnia zapłaty.

III. Zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda H. R. kwotę 3.947,84 zł (trzy tysiące dziewięćset czterdzieści siedem złotych 84/100) tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy przez pracownika.

IV. Zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda H. R. kwotę 3.193,52 zł (trzy tysiące sto dziewięćdziesiąt trzy złotych 52/100) tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

V. Zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda H. R. kwotę 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

VI. Nakazuje pobrać od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa - kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 1.206,00 zł (jeden tysiąc dwieście sześć złotych 00/100) tytułem opłaty sądowej od pozwu od ponoszenia obowiązku której ustawowo zwolniony był powód.

VII. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.152,45 zł (cztery tysiące sto pięćdziesiąt dwa złotych 45/100).

Sygn. akt VI P 274/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 lipca 2020 roku (data wniesienia do Biura Podawczego) H. R. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. kwot:

- 3.947,84 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 marca 2020 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w lutym 2020 roku;

- 4.356,64 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 kwietnia 2020 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w marcu 2020 roku;

- 4.152,88 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 maja 2020 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w kwietniu 2020 roku;

- 1.907,51 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 15 maja 2020 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w maju 2020 roku;

- 1.941,77 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 stycznia 2020 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w grudniu 2019 roku;

- 312,19 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 lutego 2020 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w styczniu 2020 roku;

- 359,84 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 marca 2020 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w lutym 2020 roku;

- 3.947,84 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy;

- 3.193,52 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz ustalenia, ustania stosunku pracy na dzień 14 maja 2020 roku.

W uzasadnieniu podał, że pracodawca nie wypłacał mu wynagrodzenia za pracę w terminie zgodnie z umową o pracę w kwocie 18 zł netto za godzinę. Dodatkowo nie wypłacił mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz pozostałych należnych mu świadczeń. Powód dodatkowo z przyczyn dotyczących pracodawcy rozwiązał stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia wysyłając w dniu 14 maja 2020 roku mailowo takie oświadczenie.

(pozew – k. 1-3 a.s. VI P 312/20)

W dniu 15 lipca 2020 roku Sąd wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym w którym uwzględnił dochodzone przez powoda roszczenia.

(nakaz zapłaty w post. upominawczym – k. 22 a.s. VI P 312/20)

Od powyższego nakazu zapłaty z dnia 15 lipca 2020 roku strona pozwana złożyła sprzeciw, wnosząc o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu przyznała, że wynagrodzenie powoda wynosiło 18 zł netto na godzinę. W pozostałym zakresie podała, że powód nie przedstawił żądanych dowodów dochodzonego roszczenia oraz pracy w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo podała, że w miesiącach luty – maj 2020 roku pozwana nie pracowała z powodu rozporządzenia zawieszającego jej działalność w związku z pandemią COVID-19.

(sprzeciw – k. 26-28 a.s. VI P 312/20)

Powód na rozprawie w dniu 23 listopada 2021 roku sprecyzował powództwo wskazując, że podtrzymuje roszczenia majątkowe i nie wnosi o ustalenie ustania stosunku pracy na dzień 14 maja 2020 roku. Stanowiska stron pozostały niezmiennie do zakończenia postępowania.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 8 października 2019 roku na pełen etat za wynagrodzeniem 18 zł netto za godzinę pracy na stanowisku wielofunkcyjnym – młodszego kucharza. Miejscem pracy powoda był oddział (...) ul. (...) w J.. Dodatkowo wynagrodzenie – premia uznaniowa wynosiła 300 zł. Od 8 stycznia 2020 roku powód był zatrudniony na czas nieokreślony.

Powód zajmował się przygotowaniem posiłków u pozwanej, które następnie były serwowane w restauracji, cateringach lub w sklepie – delikatesach. Zajmował się również wydawaniem posiłków na imprezach organizowanych od strony żywieniowej przez pozwaną.

(umowy o pracę – k. 4-5, zeznania powoda H. R. – k. 146v-147)

W dniu 14 maja 2020 roku powód za pośrednictwem wiadomości mail wysłanej do: (...), (...) oraz (...) wysłał skan rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W treści oświadczenia napisał, że rozwiązuje umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 §1¹ Kodeksu pracy z winy pracodawcy. Przyczyną rozwiązania umowy było niewypłacenie wynagrodzenia za 2020 rok (nie zostało wypłacone za luty, marzec oraz kwiecień 2020 roku) oraz nie zapłacono za przepracowane godziny nadliczbowe z 2019 r. i 2020 r. w łącznej wysokości 75,75 godzin.

(wiadomość mail z załącznikiem – k. 14-15)

W listopadzie 2019 roku powód przepracował 236,25 godzin, w grudniu 2019 roku 237,50 godzin, w styczniu 2020 roku 178 godzin, w lutym 2020 roku 171,50 godzin. W marcu 2020 roku nie przepracował żadnych nadgodzin. Łącznie powód przepracował 183,25 godzin nadliczbowych.

Powód podobnie jak inni kucharze rozpoczynali pracę przed godziną 8.00, często o godzinie 6.00 i pracowali do godzin wieczornych, nawet do godziny 23. Polecenie pracy w nadgodzinach wydawały osoby zarządzające restauracją pozwanej. Ewidencja czasu pracy była prowadzona przez pozwaną. Powód podobnie jak inni pracownicy przy rozpoczęciu i zakończeniu pracy podpisywał się na liście obecności wraz z godziną rozpoczęcia i zakończenia pracy. Czas pracy w godzinach nadliczbowych wynikał z potrzeb pracodawcy, w tym konieczności obsługi imprez.

(grafiki – k. 17-20, wyliczenia powoda – k. 35, zeznania świadka A. N. – k. 127v-128)

W połowie marca 2020 roku w związku z pandemią COVID-19 restauracja w której pracował powód została zamknięta. Pozwana spółka informowała, że będzie kontaktowała się z pracownikami, jednak brak było tego kontaktu.

(zeznania świadka A. N. – k. 127v-128)

Pozwana nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za pracę, ani za gotowość do świadczenia pracy za miesiące luty, marzec, kwiecień i maj 2020 roku. J. S. obiecywała powodowi, że jak spieniężony zostanie majątek spółki z restauracji i delikatesów to będzie miała możliwość wypłacenia tych środków. Nie doszło jednak do wypłacenia tych kwot.

Powodowi nie wypłacono również wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za cały okres pracy u pozwanej.

(zeznania powoda H. R. – k. 146v-147)

Na dzień ustalania stosunku pracy tj. 14 maja 2020 roku powód miał do wykorzystania 16 dni urlopu wypoczynkowego. W trakcie całego zatrudnienia nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

(zeznania powoda H. R. – k. 146v-147)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów przedłożonych do akt sprawy, w tym zdjęć grafików sporządzonych przez powoda. Sąd dał wiarę również zeznaniom świadków B. T. i A. N. oraz powoda H. R.. Zeznania świadków i powoda korespondowały ze sobą oraz ustaleniami dokonanymi na podstawie dowodów z dokumentów. Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego w sprawie. Strona pozwana nie kwestionowała wyliczeń przedłożonych przez stronę powodową co do ilości godzin nadliczbowych, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, a także odszkodowania. Mimo zobowiązania nałożonego przez Sąd do wskazania, czy kwestionuje powyższe, do zakończenia postępowania nie wykonała go. Skutki procesowe w tym zakresie obciążają tylko i wyłącznie pozwaną.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało uwzględnieniu w całości

Pierwszym roszczeniem było roszczenie dotyczące wynagrodzenia za pracę za miesiące luty – maj 2020 roku. Ze względu na sytuację związaną z pandemią COVID-19 okres ten należy podzielić. Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Jak wynika z ustaleń Sądu poczynionych na podstawie grafiku przedstawionego przez powoda wykonywał on pracę w lutym 2020 roku przez cały ten miesiąc. Strona pozwana nie zakwestionowała autentyczności przedłożonego zestawienia sporządzanego przez pozwaną. Nie przedłożyła innego zestawienia, ani żadnego innego materiału dowodowego aby zakwestionować twierdzenia powoda. Nie kwestionowała też żadnych wyliczeń dokonywanych przez powoda w pozwie i dalszych pismach procesowych. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w stawce godzinowej 18zł netto za godzinę pracy. W lutym 2020 roku norma jego czasu pracy jako zatrudnionego na pełen etat wynosiła 160 godzin. Tak więc wynagrodzenie netto należne mu wynosiło 2880,00 zł, czyli brutto 3947,84 zł.

W marcu 2020 roku powód pracował u pozwanej do dnia 11 marca 2020 roku. Po tym dniu działalność restauracji i delikatesów pozwanej została zawieszona w związku z rozporządzeniami Rady Ministrów w związku z pandemią COVID-19. Jest to fakt niekwestionowany oraz udowodniony w toku postępowania. Tak więc powód za okres do 11 marca 2020 roku zachował prawo do wynagrodzenia za pracę ponieważ taką pracę świadczył.

W okresie po 11 marca 2020 roku, aż do ustania stosunku pracy powoda w dniu 14 maja 2020 roku restauracja pozwanej nie działała. Powód w tym okresie nie świadczył pracy, ale nie powoduje to, że nie zachował prawa do wynagrodzenia. Zgodnie z art. 81 § 1 k.p. pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Pracodawca powoda, którego działalność została ograniczona w związku z pandemią

COVID-19 powinien zapewnić powodowi inne zajęcie, jako, że ten był zatrudniony na stanowisku wielofunkcyjnym. Nie została mu taka praca zapewniona, tak więc zachował on prawo do wynagrodzenia, ponieważ był gotowy do świadczenia pracy. Oznacza to tym samym, za wliczeniami powoda, że pracodawca powinien mu wypłacić za marzec 2020 roku kwotę 4356,64 zł, za kwiecień 2020 roku 4152,88 zł, a za czas do 14 maja 2020 roku - 1907,51 zł. Strona pozwana nie wykazała, że wypłaciła powodowi jakiegokolwiek wynagrodzenie, czy to za pracę, czy to za gotowość do pracy. Nie przedłożyła w tym zakresie żadnych list płac. Także Sąd zasądził dochodzone przez powoda kwoty wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 dnia następnego miesiąca po terminie płatności ponieważ, w przypadku braku innych uregulowań wynagrodzenie powoda miał być płatne do 10 dnia następnego miesiąca z dołu. O powyższym Sąd orzekł jak sentencji wyroku – w punkcie I.

Kolejnym dochodzonym przez powoda roszczeniem było roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Z ustaleń Sądu wynika, że powód podobnie jak i inni pracownicy pozwanej pracujący w restauracji na stanowiskach kucharzy pracowali w godzinach nadliczbowych. Wynikało to z konieczności zapewniania obsady dla przygotowania i serwowania posiłków, która została wymuszona przez pracodawcę. Pozwany pracodawca nakazywał powodowi rozpoczynanie pracy często około godziny 6.00 do czasu przekraczającego porę nocną tj. po godzinach 21, nawet do 23. Na okoliczność wykazania pracy w godzinach nadliczbowych powód przedłożył zdjęcia grafików, które zostały sporządzone przez pozwaną, a na których powód nanosił swoje podpisy. Na tych grafikach za okres listopada 2019 roku do lutego 2020 roku naniesione są również godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Z zestawienia sporządzonego przez powoda, niekwestionowanego przez pozwaną wynika, że w listopadzie 2019 roku powód przepracował 236,25 godzin, w grudniu 2019 roku 237,50 godzin, w styczniu 2020 roku 178 godzin, w lutym 2020 roku 171,50 godzin. Powód dochodził kwot wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za listopad 2019 roku - 1941,77 zł brutto (za 54,25 godzin nadliczbowych), styczeń 2020 roku – 312,19 zł brutto (za 10 godzin) oraz luty 2020 roku 359,84 zł (za 11,50 godzin). Strona pozwana nie kwestionowała wyliczeń powoda, ponadto po weryfikacji z grafikami przedłożonym do akt sprawy wynika, że znajdują one w nich potwierdzenie.

Roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych znajduje podstawę prawną w przepisie art. 151¹ § 1 i 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 100 % wynagrodzenia - za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu prac;
- 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości 50%. Definicję legalną pracy w godzinach nadliczbowych zawiera art. 151 § 1 k.p., w myśl którego praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd wobec niekwestionowania przez stronę pozwaną wyliczenia powoda zasądził żądane przez niego kwoty wraz z odsetkami od 11 dnia następnego miesiąca, mając na względzie fakt, że strona pozwana powinna wypłacić powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w terminie takim jak płaci się pracownikowi wynagrodzenie za pracę. Nie zostało wykazane, że pozwana wypłaciła jakiegokolwiek cześć wynagrodzenia za godziny nadliczbowe należne powodowi. Wobec czego należało orzec jak w punkcie II sentencji wyroku.

Kolejnym roszczeniem powoda było żądanie zasądzenia odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Jak wynika z oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (k. 8 a.s.) przyczyną było niewypłacanie wynagrodzenia za 2020 rok za okres od lutego do kwietnia 2020 roku oraz brak zapłaty za godziny nadliczbowe. Z ugruntowanego już orzecznictwa co do zasady uznaje się, że pracodawca, który nie wypłaca w terminie wynagrodzenia, w sposób umyślny narusza obowiązki, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (wyrok SN z 10 kwietnia 2008 r.). Istotną rolę odgrywa ustalenie, czy niewypłacona część wynagrodzenia miała znaczącą wysokość w odniesieniu do całości wynagrodzenia pracownika. Pod uwagę należy wziąć również m.in. powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy oraz to, czy nieterminowe wypłacenie części wynagrodzenia stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika i czy niewypłacony składnik wynagrodzenia miał charakter sporny (wyrok z 21 lipca 2017 r., II PK 198/16). Z ustaleń Sądu wynika, że pracodawca nie wypłacił powodowi w jakiegokolwiek części wynagrodzenia za miesiące luty, marzec i kwiecień 2020 roku, mimo że miał taki obowiązek o czym była już mowa wcześniej. Nie jest w tym przypadku konieczne wykazanie poniesionej przez powoda szkody, ale zagrożenie jego interesów, które jest w tym zakresie obiektywne. Brak zapłaty wynagrodzenia pociąga za sobą brak możliwości gospodarowania środkami na bieżące utrzymanie. Powód pozbawiony wynagrodzenia za pracę przez 3 miesiące, nie miał możliwości bieżącego gospodarowania nimi na utrzymanie siebie. Powództwo o odszkodowanie było uzasadnione co do zasady. Strona pozwana nie podnosiła że oświadczenie nie dotarło do niej. Ponadto powód przedłożył potwierdzenie wysłania mailem tego oświadczenia, które skutecznie dotarło do osób zarządzających ze strony pozwanej. Odnośnie wysokości zasądzzonego odszkodowania Sąd miał na względzie, że wynagrodzenie powoda przy pracy przez 160 godzin miesięcznie (pełen etat) wynosiło 3947,84 zł. Taką kwotę wobec jej niekwestionowania co do wysokości Sąd zasądził na rzecz powoda. O powyższym orzeczono jak w punkcie III wyroku.

Ostatnim roszczeniem powoda w tym postępowaniu było żądanie zasądzenia na jego rzecz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w kwocie 3193,52 zł brutto za 16 dni. Z ustaleń Sądu wynika, że powód miał prawo do 16 dni urlopu wypoczynkowego. Strona pozwana w toku postępowania nie zakwestionowała skutecznie stanowiska prezentowanego przez powoda, mimo, że była do tego zobowiązana przez Sąd. Nie przedłożyła również jakiegokolwiek dowodu stwierdzającego, że powód wykorzystał choćby jeden dzień urlopu wypoczynkowego w 2019 lub 2020 roku.

Zgodnie z art. 152 kp pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem". Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Art. 154 kp w § 1 przewiduje, że wymiar urlopu wynosi:

- 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;
- 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

W myśl art. 171 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Bezsporne było, że stosunek pracy powoda zakończył się w dniu 14 maja 2020 roku. Sąd oparł się na tym fakcie jako niekwestionowanym. W toku postępowania nie została zakwestionowana przez stronę pozwaną kwota dochodzonego roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Sąd zasądził więc na rzecz powoda kwotę 3193,52 zł. O powyższym orzeczono jak w punkcie IV sentencji wyroku.

Sąd miał na względzie, że powód wygrał w całości tak więc zasądził na jego rzecz koszty procesu na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1206 zł jako równowartość 5% zasądzonych od pozwanej na rzecz powoda kwot, albowiem powód nie miał obowiązku uiścić opłaty od pozwu.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda .