

Sygn. akt IV P 67/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 grudnia 2022 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Marek Osowicki
Protokolant:	kierownik sekretariatu Anna Górka

po rozpoznaniu w dniu 16 grudnia 2022 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa S. S.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w B.

o przywrócenie do pracy, zwrot kosztów dojazdów do pracy, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy i dofinansowanie dojazdów do pracy

1. zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. w B. na rzecz powoda S. S. kwotę 1 993,68 zł (jeden tysiąc dziewięćset dziewięćdziesiąt trzy złote 68/100) tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy
2. w pozostałym zakresie powództwo oddala
3. umarza postępowanie w zakresie zwrotu kosztów dojazdów do pracy
4. koszty procesu znosi wzajemnie.

Sędzia Marek Osowicki

Sygn. akt IV P 67/22

UZASADNIENIE

Powód S. S. wniósł przeciwko (...) Grup spółce z o.o. w B. o przywrócenie do pracy, wypłacenie zaległych dojazdów do pracy, sprostowanie urlopu. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż pracował w pozwanej spółce na stanowisku pracownika ochrony.

Pełnomocnik powoda w piśmie procesowym z 1.12.2022 r. ostatecznie sprecyzowała roszczenia powoda wnosząc o przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku, o wypłatę 1000 zł tytułem niewypłaconych należności w postaci dofinansowania za dojazdy do pracy za okres od 23.06. (...) do 20.11.2022 według stawki z punktu 1.6 Pomocy indywidualnej (...), w przypadku nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy o zasądzenie ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy za pozostałe 13 dni 2021 r. i 2022 r. w łącznej wysokości 1993,68 zł i cofnęła powództwo o zapłatę tzw. kilometrówki w wysokości 2340,24 zł. Pełnomocnik powoda wskazała, że decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę była przedwczesna, wobec świadomego i celowego zatrudniania osób niepełnosprawnych, co niesie ryzyko pogorszenia ich stanu zdrowia i skutkuje oczywistą nieobecnością takiej osoby w

pracy. Powód z uwagi na różnego rodzaju niedyspozycje, nie był w stanie samodzielnie uzupełnić zgłaszanych braków wniosku o dofinansowanie dojazdów do pracy. Wymiar urlopu powoda z uwagi na posiadanie statusu rolnika w danym roku winien wynosić 26 dni plus 10 dni urlopu dodatkowego z uwagi na posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności. Powód nigdy nie wnioskował o urlop wypoczynkowy i nie wykorzystał żadnego dnia urlopu. Po uwzględnieniu wypłaconego powodowi ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy pozostaje do zapłaty ekwiwalent za 13 dni urlopu.

Pełnomocnik pozwanej spółki wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pełnomocnik pozwanej podniósł, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło zgodnie z obowiązującymi przepisami. Pracodawca nie jest zobligowany do zwrotu pracownikowi kosztów dojazdu do pracy. W zakresie dofinansowania kosztów dojazdu do pracy to powód mimo wezwania, w terminie 14 dni nie uzupełnił dokumentów i komisja 5.10.2021 odrzuciła jego wniosek. Powód nie spełnił określonego ustawą warunku przedstawienia pracodawcy zaświadczenia urzędu gminy do wliczenia pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy. Zatem rozliczenie urlopu wypoczynkowego powoda zostało prawidłowo wykonane i powód otrzymał ekwiwalent za 13 dni urlopu wypoczynkowego. Pełnomocnik pozwanego wyraził zgodę na cofnięcie powództwa w zakresie o zapłatę tzw. kilometrówki w wysokości 2340,24 zł .

Uzasadnienie faktyczne:

Powód S. S. był zatrudniony w (...) Grup spółce z o.o. w B. w okresie od 23.06.2021 r. do 28.08.2022 r. na stanowisku pracownika ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C świadectwo pracy k.6).

S. S. posiada orzeczenie o zaliczeniu do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Powód posiada wykształcenie podstawowe.

(dowód: akta osobowe powoda cz. A orzeczenia o stopniu niepełnosprawności k.8, kwestionariusz osobowy k.6).

Powód pracował w spółce (...) od 13.06.2017 r. do 31.05.2018 r. i spółce Unia od 14.03.2019 r. do 31.03.2021 r.

(dowód: akta osobowe powoda cz. A świadectwa pracy k.4-5).

Pozwana spółka obliczała urlop wypoczynkowy powoda przejmując za podstawę wymiar 20 dni urlopu wypoczynkowego rocznie i 10 dni urlopu dodatkowego oraz 22.06.2021 r. i 18.08.2021 r. poinformowała powoda o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych.

(dowód: akta osobowe powoda cz. A, karta obliczeniowa dot. wymiaru urlopu wypoczynkowego k.7, cz. B informacja k. 15 i 20).

Powód został poinformowany o warunkach uzyskania pomocy indywidualnej (...).

(dowód: akta osobowe powoda, cz. B pomoc indywidualna (...) k.19).

Powód przebywał na zwolnieniu chorobowym od 24.10.2021 r. do 26.10.2021 r. i od 21.11.2021 r. do 20.05.2022 r.

(niesporne, nadto akta osobowe powoda cz. C świadectwo pracy k.6).

(...) Oddział w S. decyzją z 23.06.2022 r. przyznał powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 21.05.2022 r. do 16.11.2022 r.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B decyzja ZUS k. 23).

Pracodawca zawiadomił (...) Związek Zawodowy (...) w B. o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b k.p.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C zawiadomienie k.2).

(...) Grup spółka z o.o. w B. 28 sierpnia 2022 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu kresu świadczeń chorobowych, okres zasiłkowy 182 dni i trzymiesięczny okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego upłynął 20 sierpnia 2022 r. na podstawie art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b k.p.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C, rozwiązanie umowy o pracę k.3, księga nadawcza k.4 i z.p.o. k.5).

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone według zasad jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 3010 zł.

(dowód: zaświadczenie k. 48).

Powód 25.08.2021 r. złożył do pozwanej spółki wniosek z 22.06.2021 r. o udzielenie pomocy indywidualnej z (...). Komisja rehabilitacyjna 5.10.2021 r. odrzuciła wniosek z uwagi na to, że zaświadczenie do (...) potwierdza stan na 22.06.2021 r. a oświadczenie pracownika potwierdza stan na dzień 22.06.2021 r., tym samym dane nie są aktualne.

(dowód: wniosek, oświadczenie, zaświadczenie sołtysa Z. i pismo komisji k. 49-51).

Powód od 17.07.2000 r. posiada gospodarstwo rolne na terenie gminy K. w (...) i w okresach od 1.01.1992 r. do 16.07.2000 r. podlegał ubezpieczeniu społecznemu rolników jako domownik i od 17.07.2000 r. do 12.06.2017 r., od 1.06.2018 r. do 13.03.2019 r. i od 1.04.2021 do 2021.06.22 r. jako rolnik.

(dowód: zaświadczenia k. 80 i k.21).

Powód od 17.07.2000 r. posiada gospodarstwo rolne położone na terenie Gminy K. o powierzchni wszystkich gruntów wynoszącej 38,6 ha i tam jest zameldowany.

(dowód: zaświadczenie (...). (...).33.2022 z 3.11.2022 r. k.81, zaświadczenie zameldowania k. 82).

Odległość pomiędzy miejscem zamieszkania powoda (...) a miejscem świadczenia pracy w miejscowości K. spółka (...) wynosi 36 km.

(bezsporne).

W karcie ewidencji czasu pracy powoda i liście nieobecności prowadzonej w systemie informatycznym przez pozwaną spółkę za okres od 1.06.2021 r. do 31.08.2022 r. ujęty jest urlop wypoczynkowy powoda w dniu 3.09.2021 r.

(dowód: k.95-103 i k.72).

Pracodawca 31.08.2022 r. wypłacił powodowi 2224,91 zł z tytułu ekwiwalentu za czas urlopu za 112 godzin i 56 godzin urlopu dodatkowego.

(dowód: k. 103).

Uzasadnienie prawne:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Stosownie do treści art. 53 §1 p. 1 b kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Przepis art. 53 k.p. wyczerpująco określa sytuacje, w których przedłużająca się niezawiniona nieobecność pracownika w pracy pozwala na rozwiązanie stosunku pracy.

Prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę w powyższym trybie powstaje z upływem wskazanych w art. 53 k.p. okresów a kończy się z dniem stawienia się pracownika do pracy.

Sąd zgadza się z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, że złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 61 KC w związku z art. 300 KP) ma miejsce także wtedy, gdy pracownik ma realną możliwość zapoznania się z jej treścią.

W przedmiotowej sprawie bezsporne było, iż okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego przez powoda trwał od 21.11.2021 r. do 20.05.2022 r. a świadczenie rehabilitacyjne przyznano mu na okres od 21.05.2022 r. do 16.11.2022 r.

Więc okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące tj. 90 dni minął w przypadku powoda w dniu 21.08.2022 r.

Powód nie kwestionował, iż jego niezdolność do pracy istniała w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego.

Świadczy, to iż niezdolność do pracy powoda trwała dłużej niż okres ochronny wskazany w treści przepisu art. 53 k.p.

Pozwana spółka 28.08.2022 r. doręczyła powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu kresu świadczeń chorobowych, okres zasiłkowy 182 dni i trzymiesięczny okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego upłynął 20 sierpnia 2022 r. na podstawie art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b k.p.

W rozpoznawanej sprawie z dokumentów załączonych do akt osobowych powoda cz. C pisma z 22.08.2022 r. wynika, że zakładowa organizacja związku zawodowego (...) w B. przyjęła do wiadomości zawiadomienie pozwanej spółki o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę i w ustawowym terminie nie zgłosiła żadnych zastrzeżeń, adnotacja „bez uwag”.

Zatem zdaniem sądu pracodawca nie naruszył przepisów dotyczących rozwiązywania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika.

Trudno wymagać od pracodawcy by utrzymywał stosunek pracy gdy pracownik, nie ze swojej winy, nie może realizować swojego podstawowego obowiązku pracowniczego polegającego na wykonywaniu pracy, przez okres ponad 9 miesięcy, nawet w przypadku gdy pracownik posiada orzeczenie o niepełnosprawności. Samo orzeczenie o niepełnosprawności nie daje pracownikowi dodatkowej ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. Ponadto orzeczenie o stopniu niepełnosprawności nie skutkuje automatycznie, iż pracodawca winien liczyć się z tym, że pracownik będzie niezdolny do pracy z powodu choroby przez długi okres.

W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1 k.p.).

Należy też podzielić, pogląd Sądu Najwyższego, iż o braku przesłanki prawa do ekwiwalentu określonego w art. 171 § 1 k.p. jaką jest niewykorzystanie przysługującego urlopu nie świadczy jeszcze, sam przez się, fakt wyznaczenia urlopu przez pracodawcę. Istotne jest bowiem ustalenie, czy pracownik faktycznie z urlopu udzielonego w wyznaczonym przez pracodawcę terminie skorzystał, czy też zachodziły okoliczności usprawiedliwiające odmowę lub uniemożliwiające korzystanie z urlopu (vide: wyrok SN z 7.05.2008 r. II PK 313/07).

Wymiar urlopu wypoczynkowego zależy od ogólnego stażu pracy pracownika (stażu urlopowego), na który składają się poprzednie okresy zatrudnienia, okresy ukończonej nauki, potwierdzone świadectwem szkolnym lub dyplomem, oraz

inne okresy zaliczalne, wskazane w odrębnych przepisach. Do okresu zatrudnienia zalicza się wszystkie poprzednie okresy niezależnie od tego, czy zostały one zakończone, czy trwają nadal.

Do tzw. stażu urlopowego wlicza się również okresy prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie, prowadzonym przez współmałżonka; przypadające przed dniem 1.01.1983 r. okresy pracy po ukończeniu 16 roku życia w gospodarstwie rolnym prowadzonym przez rodziców lub teściów, poprzedzające objęcie tego gospodarstwa i rozpoczęcie jego prowadzenia osobiście lub wraz ze współmałżonkiem; przypadające po dniu 31.12.1982 r. okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członków ich rodzin (art. 1 ustawy z 20.07.1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy Dz.U. 1990.54.310).

Pracownik, który ubiega się o wliczenie do swego stażu pracy okresów pracy w gospodarstwie rolnym, musi wykazać te okresy przed pracodawcą. Może zrobić to na podstawie posiadanych dokumentów. Jeśli jednak takich nie posiada - występuje do właściwego ze względu na miejsce położenia gospodarstwa rolnego urzędu gminy o wydanie mu zaświadczenia, stwierdzającego okresy pracy w gospodarstwie rolnym. Dokumentami potwierdzającymi poszczególne okresy pracy w gospodarstwie rolnym są księgi podatkowe, rejestry gruntów, ewidencja wojskowa, w której np. zaznaczony jest fakt odroczenia służby wojskowej w związku z prowadzeniem gospodarstwa, dokumentacja związana z ubezpieczeniem społecznym, majątkowym, osobowym oraz inne znajdujące się w dyspozycji urzędu. Identyczny "wykaz" dokumentów przyjęto w judykaturze (wyrok WSA w Łodzi z dnia 28 kwietnia 2020 r., (...) SA/Łd 143/20, LEX nr 2978820 oraz powołane w uzasadnieniu orzecznictwo, w szczególności wyrok WSA w Lublinie z dnia 11 lipca 2019 r., (...) SA/Lu 138/19, LEX nr 2714028). W razie braku dokumentów w urzędzie gminy - okresy pracy w gospodarstwie rolnym mogą być udowodnione w inny sposób - na przykład za pomocą innych dokumentów, takich jak odpisy aktów własności, postanowienia sądu, umowy cywilnoprawne, nakazy płatnicze, kwity obowiązkowych dostaw zboża lub żywca.

Ocena przedstawionych dokumentów należy każdorazowo do pracodawcy, który stwierdza fakt spełnienia wymogów określonych w ustawie i podejmuje decyzję o zaliczeniu tego okresu do pracowniczego stażu pracy. Pracodawca może nie przyznać prawa do danego świadczenia pracowniczego, zwłaszcza gdy sam dysponuje dowodami wskazującymi na odmienny niż podany w zaświadczeniu stan faktyczny. W szczególności pracodawca może zakwestionować zaświadczenie urzędu gminy albo treść przedstawionych innych dokumentów, jeżeli dysponuje dowodami wskazującymi na odmienny stan faktyczny niż wskazany w tych dokumentach. W takiej sytuacji pracodawca może zwrócić się do urzędu gminy z prośbą o ponowne sprawdzenie faktów podanych w zaświadczeniu. Jeżeli pracodawca na podstawie przedstawionych dokumentów potwierdzających prowadzenie gospodarstwa rolnego zakwestionuje uprawnienia pracownika do zaliczenia tego okresu, wówczas pracownik może wystąpić ze stosownym powództwem do sądu pracy o uznanie jego roszczeń do określonych uprawnień pracowniczych (tak: A. Rzetecka-Gil [w:] Ustawa o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy. Komentarz, wyd. II, LEX/el. 2022, art. 3.).

Więc zaświadczenie właściwego urzędu gminy nie jest jedynym i koniecznym warunkiem zaliczenia okresu pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do stażu urlopowego.

Organem właściwym do rozstrzygania sporów pracowniczych jest sąd pracy, który na wniosek pracownika ustala, czy przedstawione dowody pozwalają na zaliczenie do pracowniczego stażu pracy okresu zatrudnienia w indywidualnym gospodarstwie rolnym, a zatem uznania jego roszczenia do określonych uprawnień pracowniczych (tak: W. Muszalski, K. Walczak, Prawo pracy-akty wykonawcze-suplement. Komentarz, Warszawa 2006, Legalis).

Zatem w niniejszej sprawie sąd rozpoznając spór o wysokość należnego powodowi ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, którego podstawę stanowi ustalenie czy wymiar urlopu wynosi 26 dni roboczych czy tak jak przyjął pracodawca 20 dni, na podstawie przeprowadzonych dowodów może ustalić wymiar urlopu wypoczynkowego należny powodowi.

Zdaniem sądu z kwestionariusza osobowego wynika, iż powód posiada podstawowe wykształcenie, zaś z znajdujących się w aktach osobowych świadectw pracy wynika, iż powód łącznie do dnia rozwiązania stosunku pracy, legitymuje się stażem pracy wynoszącym 3 lata 2 miesiące i 8 dni.

Do stażu urlopowego wlicza się również okresy prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie (art. 1 ustawy z 20.07.1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy).

W niniejszej sprawie powód przedłożył do akt sprawy zaświadczenie KRUS P. Terenowej w C. z 28.10.2022 r., iż podlegał ubezpieczeniu społecznemu rolników w okresach od 1.01.1992 r. do 16.07.2000 r. jako domownik i od 17.07.2000 r. do 12.06.2017 r., od 1.06.2018 r. do 13.03.2019 r. i od 1.04.2021 do 2021.06.22 r. jako rolnik.

Natomiast z zaświadczenia urzędu gminy wynika, że powód od 17.07.2000 r. posiada gospodarstwo rolne położone na ternie Gminy K. o powierzchni wszystkich gruntów wynoszącej 38,6 ha i tam jest zameldowany.

Zaś z niekwestionowanych wyjaśnień powoda wynika, iż osobiście uprawia część ziemi i sam pracuje w gospodarstwie.

Zatem doliczając do stażu pracowniczego okres pracy powoda w jego indywidualnym gospodarstwie rolnym, na podstawie powyższych dokumentów, łączny staż urlopowy powoda wynosi ponad 10 lat i uprawnia go do wymiaru 26 dni urlopu wypoczynkowego (art. 154 § 1 pkt 2 k.p. i 154¹ k.p.).

Obowiązujące rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczey z 10 grudnia 2018 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 2369) w § 6 ust. 2 nakazuje, aby pracodawca prowadził oddzielnie dla każdego pracownika dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy także i dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego.

Dokumentację dotyczącą ubiegania się i korzystania z urlopu wypoczynkowego mogą stanowić: wnioski o urlop oraz ustalony na ich podstawie plan urlopów, ewentualnie indywidualne porozumienia w sprawie terminu skorzystania z urlopu wypoczynkowego (E. Kumor-Jeziarska [w:] Komentarz do rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczey [w:] Prawo pracy. Rozporządzenia. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, § 6).

W razie sporu, to pracodawcę obciąża obowiązek wykazania, że pracownik złożył wniosek o urlop, a pracodawca takiego urlopu udzielił. Pozwana spółka nie przedłożyła jakiegokolwiek wniosku o urlop złożonego przez powoda. Dokumenty w postaci ewidencji czasu pracy powoda i listy nieobecności prowadzonej w systemie informatycznym przez pozwaną spółkę za okres od 1.06.2021 r. do 31.08.2022 r. , nie stanowią w żadnej mierze dowodu na to, że powodowi faktycznie udzielano urlopu wypoczynkowego 3.09.2021 r. Tym bardziej, iż powód pracował w systemie czasu pracy 12 godzinnym, zmianowym, również w porze nocnej, zgodnie z grafikiem opracowywanym przez pracodawcę i to nie we wszystkie dni tygodnia.

Udzielenie urlopu wypoczynkowego poprzedzać musi element porozumienia z pracownikiem. Pracownik musi wiedzieć, że w danym okresie został mu udzielony urlop wypoczynkowy, nie zaś następnie dowiadywać się, że w danym terminie miał urlop a nie np. dzień bez wykonywania pracy, wynikający z grafiku.

Pozwana nie przedstawiła jakiegokolwiek dowodu na to, że powód miał świadomość tego, że 3.09.2021 r. , takiego urlopu mu udzielono albo że sam wniósł o udzielenie mu urlopu w tym dniu.

Również prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, chociażby nie wystąpił do pracodawcy o przyznanie takiego urlopu (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2005 r. , II PK 339/04 OSNP 2006/9-10/150).

Więc powodowi należy być dodatkowy urlop w wymiarze 10 dni rocznie.

Proporcjonalnie do okresu zatrudnienia powoda w pozwanej spółce i po uwzględnieniu wykorzystanego u poprzedniego pracodawcy urlopu wypoczynkowego za 2021 r. powodowi przysługiwał łącznie z urlopem dodatkowym urlop w wymiarze 10 dni (36 dni – 26 dni wykorzystanych u poprzedniego pracodawcy). Natomiast urlop proporcjonalny za osiem miesięcy 2022 r. przysługiwał powodowi w wymiarze 24 dni. Łącznie urlop za 2021 r. i 2022 r. przysługiwał powodowi w ilości 34 dni (art. 155¹ k.p. i 155^{2a} k.p.).

W rozpoznawanej sprawie bezsporne było, że pracodawca wypłacił powodowi ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 2224,91 zł z tytułu ekwiwalentu za czas urlopu za 112 godzin i 56 godzin urlopu dodatkowego tj. łącznie za 21 dni.

Więc należny był powodowi jeszcze ekwiwalent za 13 dni (34 dni-21 dni), w kwocie dochodzonej przez powoda 1993,68 zł (13 dni x 8 godz. = 104 godz. x 19,17 zł=1993,68 zł), gdyż sąd jest związany żądaniem pozwu.

W sytuacji przedstawienia dowodów odnośnie wymiaru urlopu wypoczynkowego po rozwiązaniu stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent za nie wykorzystany w okresie pozostawania w stosunku pracy urlop w zwiększonym wymiarze (porównaj: uchwała Sądu Najwyższego z 27.02.1985 r. III PZP 6/85, OSNC 1985/10/155).

Zdaniem sądu udowodnienie wymiaru urlopu po ustaniu stosunku pracy wpływa jedynie na termin ewentualnych odsetek za opóźnienie w zapłacie ekwiwalentu za urlop oraz ewentualne koszty procesu.

Zgodnie z obowiązującymi w pozwanej spółce wewnętrznymi przepisami dotyczącymi pomocy indywidualnej (...) obowiązującymi do 31.12.2021 r. warunkiem uzyskania pomocy indywidualnej jest złożenie poprawnie wypełnionego wniosku, w terminie do dwóch miesięcy po miesiącu, w którym dokonano wydatku oraz przedstawienie dokumentów niezbędnych w zależności od charakteru udzielonej pomocy. W przypadku osób niepełnosprawnych, których trudności w korzystaniu z publicznych środków transportu wynikają z przyczyn innych niż stan zdrowia, pomoc była przyznawana pod warunkiem, że odległość z miejsca zamieszkiwania do miejsca świadczenia pracy wynosi więcej niż 5 kilometrów i istniejące trudności zostaną stwierdzone zaświadczeniem wydanym przez uprawniony organ (np. sołtysa, urząd gminy itp.).

Z powyższego wynika, że pracownik w okresie dwóch miesięcy po przepracowaniu miesiąca i poniesieniu wydatków na dojazdy do pracy winien złożyć wniosek wraz z odpowiednim zaświadczeniem.

Powód 25.08.2021 r. złożył do pozwanej spółki wniosek z 22.06.2021 r., czyli z datą przed przepracowaniem pierwszego miesiąca, o udzielenie pomocy indywidualnej z (...).

Komisja rehabilitacyjna 5.10.2021 r. zasadnie odrzuciła wniosek z uwagi na to, że zaświadczenie do (...) potwierdza stan na 22.06.2021 r. a oświadczenie pracownika potwierdza stan na dzień 22.06.2021 r. , tym samym dane nie są aktualne.

Bezsporne było, iż powód jest osobą niepełnosprawną a odległość pomiędzy miejscem zamieszkania powoda (...) a miejscem świadczenia pracy w miejscowości K. spółka (...) wynosi 36 km.

Zdaniem sądu powód nie dopełnił wymagań pomocy indywidualnej (...) obowiązującymi do 31.12.2021 r. warunkujących przyznanie takiej pomocy za lipiec 2021 r.

Co więcej za następne przepracowane miesiące w 2021 r. powód w ogóle nie złożył żadnego wniosku.

Natomiast z jasnego brzmienia pomocy indywidualnej (...) wynika, że warunkiem uzyskania pomocy indywidualnej jest złożenie poprawnie wypełnionego wniosku, w terminie do dwóch miesięcy po miesiącu, w którym dokonano wydatku oraz przedstawienie dokumentów niezbędnych w zależności od charakteru udzielonej pomocy.

Pracodawca nie ma obowiązku wypłacania dofinansowania dojazdów do pracy bez stosownego wniosku pracownika i załączenia wymaganego zaświadczenia, za dany przepracowany miesiąc.

Słuszna jest argumentacja pełnomocnika pozwanego, iż lokalne połączenia środkami komunikacji publicznej zmieniają się np. w okresach ferii szkolnych i świąt, albo są likwidowane lub powstają nowe. Zatem zaświadczenie musi być aktualne, względem miesiąca za jaki pracownik wnioskuje o dofinansowanie dojazdów.

W ocenie sądu nie jest uzasadnione roszczenie powoda o dofinansowanie dojazdów z (...) za pięć miesięcy 2021 r. w kwocie po 200 zł miesięcznie, z uwagi na nie dołączenie do wniosku z 25.08.2021 r. aktualnego zaświadczenia o trudnościach w korzystaniu z publicznych środków transportu i nie złożenie kolejnych wniosków.

Pełnomocnik powoda skutecznie cofnęła powództwo o kilometrówkę z tytułu dojazdów do pracy a cofnięcie powództwa w tym zakresie, wobec braku stosownej umowy z pracodawcą co do zwrotu kosztów dojazdu do pracy, nie narusza dyspozycji przepisu art. 203 k.p.c. i art. 469 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie przepisu art. 171 § 1 k.p. zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 1993,68 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy i oddalił powództwo w powstałym zakresie oraz na mocy art. 355 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie zwrotu kosztów dojazdów do pracy.

O kosztach procesu sąd orzekł na zasadzie przepisu art. 100 k.p.c., z uwagi na częściowe uwzględnienie powództwa.

Sędzia Marek Osowicki