

Sygn. akt IV P-upr 325/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lipca 2015 roku

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w M. IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Ryszard Galiszewski
Protokolant:	Katarzyna Kot

po rozpoznaniu w dniu 28 lipca 2015 roku na rozprawie

w postępowaniu uproszczonym

sprawy z powództwa S. B.

przeciwko Szkole Podstawowej Stowarzyszenia (...) w M.

o świadczenie urlopowe

I. Powództwo oddala.

II. Zasądza od powódki S. B. na rzecz pozwanej Szkoły Podstawowej Stowarzyszenia (...) w M. kwotę 135 /sto trzydzieści pięć złotych/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P – upr 325/15

UZASADNIENIE

Powódka S. B. w dniu 11 czerwca 2015r. wytoczyła powództwo przeciwko Szkole Podstawowej Stowarzyszenia (...) w M., którym domagała się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 1.389,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami: od kwoty 601,66 zł za okres od dnia 1 lipca 2012r. do dnia zapłaty, od kwoty 393,81 zł za okres od dnia 1 lipca 2013r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 393,81 zł za okres od dnia 1 lipca 2014r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu swojego roszczenia podniosła, że pozwany pracodawca, u którego była zatrudniona na podstawie umowy o pracę, nie wypłacał jej w latach 2012 – 2014 świadczenia urlopowego z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, pomimo, że w każdym roku powyższego okresu czasu przebywała na urlopie wypoczynkowym trwającym co najmniej kolejnych 14 dni.

Jej zdaniem, takie świadczenie winno jej przysługiwać, chociaż pozwany pracodawca nie tworzył zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, z uwagi na fakt, iż zobligowany przepisami ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie poinformował on pracowników o nietworzeniu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, jak również o niewypłacaniu świadczenia urlopowego.

Powódka wskazała, że z uwagi na wymiar jej zatrudniania, wynoszący w roku 2012 12/22 etatu, a latach 2013 i 2014 8/22 etatu, domaga się jedynie proporcjonalnych kwot świadczenia urlopowego.

W związku z powyższym, za rok 2012r. zażądała zasądzenia kwoty 601,66 zł, a za lata 2013 i 2014r. po 393,81 zł za każdy rok.

Pozwana Szkoła Podstawowa Stowarzyszenia (...) w M. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

Pozwana podniosła, że jest pracodawcą zatrudniającym mniej niż 20 pracowników, a więc nie miała ona obowiązku tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i w latach 2012 – 2014 takiego funduszu nie tworzyła, jak również nie zobowiązywała się do wypłacania w tych latach świadczenia urlopowego.

Ponadto pozwana podkreśliła, że powódka była poinformowana, iż taki fundusz nie jest tworzony, gdyż została zapoznana z obowiązującym u pozwanego regulaminem wynagradzania, a w nim był zapis, że zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest tworzony tylko wówczas jeżeli zatwierdzony plan finansowy przewiduje taki koszt, a w planie finansowym na lata 2012 – 2014 taki koszt nie był przewidziany na powyższy cel.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka S. B. podjęła zatrudnienie w Szkole Podstawowej Stowarzyszenia (...) w M. z dniem 1 września 2008r.

W okresie od dnia 1 września 2008r. do dnia 31 sierpnia 2010r. pracowała jako nauczyciel na kolejno zawieranych umowach o pracę na czas określony.

Od dnia 1 września 2010r. pracowała na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony

Zgodnie z postanowieniami tej ostatniej umowy, zawartej w dniu 6 września 2010r., pracowała jako nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej w wymiarze 12/22 etatu.

Wymiar jej czasu pracy z dniem 1 września 2012r. uległ zmianie i od tej daty wynosił 8/22 etatu.

Stosunek pracy powódki z pozwanym pracodawcą uległ rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2014r.

Pozwany pracodawca zatrudniał w przeliczeniu na pełne etaty mniej niż 20 pracowników.

W okresie zatrudnienia powódki u pozwanego nie był tworzony zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

Pracodawca nie informował corocznie pracowników, że taki fundusz nie jest tworzony, uważając, że jest to fakt powszechnie znany pracownikom, gdyż ci podpisywali regulamin wynagradzania, a w nim znajdował się odpowiedni zapis na ten temat.

/dowód: wyjaśnienia powódki S. B. k. 55, wyjaśnienia p.o. dyrektora pozwanej szkoły A. C. k.55/2, akta osobowe powódki w załączeniu/.

Sąd zważył, co następuje:

Zdaniem Sądu, roszczenie powódki S. B. zawarte w pozwie z dnia 11 czerwca 2015r., którym domagała się zasądzenia na jej rzecz na podstawie ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych / tekst jedn. Dz. U. z 2015r. poz. 111/ świadczenia urlopowego za lata 2012 - 2014 należało oddalić, gdyż brak podstaw prawnych do jego uwzględnienia.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na treść przepisu art. 3 powyższej ustawy, który określa podmiotowy zakres zastosowania ustawy.

Otóż, przepis art. 3 ust.3 wyraźnie stanowi, że pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, za wyjątkiem pracodawców prowadzących działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych, **mogą** tworzyć zakładowy fundusz świadczeń socjalnych lub **mogą** wypłacać świadczenie urlopowe.

Takim też pracodawcą, nie mającym obowiązku tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych czy też wypłacania świadczenia urlopowego była Szkoła Podstawowa Stowarzyszenia (...) w M..

Ta okoliczność nie powinna być sporna, skoro fizycznie było zatrudnionych u pozwanego mniej niż 20 pracowników, a na dodatek większość z nich pracowała w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Mając na uwadze wielkość zatrudnienia i fakt, że nie jest to jednostka budżetowa należy podzielić stanowisko pozwanego pracodawcy, że nie miał on obowiązku tworzyć zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jak również wypłacać świadczenia urlopowego.

Skoro pracodawca nie skorzystał z tej ustawowej możliwości tworzenia funduszu czy też wypłacania świadczenia urlopowego, to tym samym nie miał wobec powódki żadnych zobowiązań co do świadczeń socjalnych.

Sąd podziela jedynie stanowisko powódki, że jej pracodawca naruszył przepis art.3 ust. 3a wyżej przytoczonej ustawy z dnia 4.03.1994r., który obliguje pracodawcę do poinformowania pracowników w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego o nietworzeniu funduszu czy też niewypłacaniu świadczenia urlopowego.

Powódka zaprzeczyła aby taką informację uzyskała kiedykolwiek u pozwanego w latach objętych pozwem, a aktach sprawy brak jakichkolwiek dowodów, które by potwierdzały, że pozwany pracodawca przekazywał corocznie taką informację powódce w latach 2012 - 2014.

Sam zapis w regulaminie wynagradzania o nietworzeniu funduszu socjalnego, na który to regulamin powołuje się strona pozwana, nie jest spełnieniem tego ustawowego wymogu.

Powódka zapoznała się z treścią tego regulaminu, co potwierdza podpis złożony przez nią w dniu 1.09.2008r. przy przyjęciu do pracy, a znajdujący się w aktach osobowych, ale jest to jednorazowa informacja, że fundusz u tego pracodawcy co do zasady nie będzie tworzony, a przecież art.3 ust. 3a ustawy z dnia 4.03.1994r. wymaga aby pracownicy u pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników otrzymywali informację o nietworzeniu funduszu czy też niewypłacaniu świadczenia urlopowego corocznie w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego.

Zdaniem jednak Sądu, brak takiej informacji nie skutkuje obowiązkiem wypłacenia pracownikowi na jego rzecz świadczenia urlopowego w wysokości wielkości odpisu podstawowego, jaki przypadałby na jego rzecz, gdyby taki fundusz był tworzony.

Jeżeli ustawodawca chciałby aby była taka sankcja wobec pracodawcy to odpowiedni zapis znalazłby się w przepisach tej ustawy.

Jedyna sankcja za niedopełnienie obowiązku o którym mowa w art. 3 ust. 3a to odpowiedzialność za wykroczenie na podstawie art. 12 a ust. 1 tej ustawy, który to przepis stanowi, że kto, będąc pracodawcą lub będąc odpowiedzialnym, w imieniu pracodawcy, za wykonywanie przepisów ustawy, nie wykonuje przepisów ustawy albo podejmuje działania niezgodne z przepisami ustawy, podlega karze grzywny.

W zaistniałym stanie faktycznym, Sąd uznając, że brak powiadomienia pracownika o nietworzeniu funduszu świadczeń socjalnych i niewypłacaniu świadczenia urlopowego nie skutkuje obowiązkiem wypłacenia świadczenia urlopowego oddalił roszczenie powódki S. B. w całości.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z treścią § 11ust.1 pkt.2 i § 6 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu /tekst jedn. Dz. U. z 2013r. poz. 490 z późn. zm./.

Strona przegrywająca spór sądowy zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi, na jego żądanie, koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Strona pozwana zażądała zwrotu kosztów procesu, a do tych niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się również jego wynagrodzenie.

Minimalna stawka wynagrodzenia radcy prawnego przy prowadzeniu spraw z zakresu prawa pracy przy wartości przedmiotu sporu powyżej 500,- zł, a nie przekraczającej 1.500,- zł wynosi 135,- zł i taką też kwotę należało zasądzić od powódki S. B. na rzecz pozwanego pracodawcy tytułem zwrotu kosztów procesu.

Z tych też względów, na podstawie wyżej przytoczonych przepisów, należało orzec jak w wyroku.