

**Sygn. akt IV P 282/19 upr**

## **WYROK**

### **W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 30 lipca 2020 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: sekr. sąd. Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 2 lipca 2020 roku

sprawy z powództwa K. P.

przeciwko A. T. (1)

o zapłatę

I Zasądza od pozwanego A. T. (1) na rzecz powoda K. P. kwotę 6750 zł (sześć tysięcy siedemset pięćdziesiąt złotych) brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 8 listopada 2019r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 par.1(1) kp,

II Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 9609,60 zł (dziewięć tysięcy sześćset dziewięć złotych sześćdziesiąt groszy) brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23 lipca 2019r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,

III Oddala powództwo w pozostałym zakresie dotyczącym ustawowych odsetek za opóźnienie,

IV Wyrokowi w pk.I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2250 zł (dwa tysiące dwieście pięćdziesiąt złotych) ,

V Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

VI Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1000 zł (tysiąc złotych) tytułem opłaty od pozwu , od uiszczenia której powód był zwolniony.

IVP 282/19 upr

## **UZASADNIENIE**

Powód K. P., wniósł pozew przeciwko pozwanemu A. T. (1) .

Wnosił o zasądzenie na rzecz powoda kwoty 16.359,60 zł , na którą składają się następujące należności:

a) kwota 6750 zł (słownie: sześć tysięcy siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem zapłaty odszkodowania na podstawie przepisu art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty;

b) kwota 9.609,60 zł (słownie: dziewięć tysięcy sześćset dziewięć złotych 60/100) tytułem zapłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy na podstawie przepisu art. 171 § 1 Kodeksu pracy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23.07.2019 r. do dnia zapłaty.

W pozwie zawarto także wniosek o zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego przez radcę prawnego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podano, że prawo do wypoczynku jest niezbywalnym uprawnieniem przysługującym każdemu pracownikowi. Stanowi jedną z podstawowych zasad prawa pracy, uregulowaną w przepisie art. 14 Kodeksu pracy, zgodnie z którą pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urloпах wypoczynkowych.

Zgodnie z przepisem art. 152 § 1 Kodeksu pracy, pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Wskazany przepis ma charakter przepisu bezwzględnie obowiązującego w odniesieniu do obu stron stosunku pracy. Z jednej bowiem strony pracodawca jest zobowiązany do udzielenia urlopu w określonym wymiarze i terminie, a z drugiej strony pracownik nie może zrzec się uprawnienia do urlopu.

Przysługujący pracownikowi urlop wypoczynkowy charakteryzuje się następującymi cechami:

- udzielany każdego roku
- nieprzerwany
- odpłatny.

W pozwie przyznano, że powód otrzymał kilka dni wolnych od pracy, jednak nie można zakwalifikować tej okoliczności jako udzielenia urlopu wypoczynkowego o cechach wyżej wskazanych.

Dni wolne, które powód z wielkim trudem uzyskał od pozwanego stanowiły wyłącznie częściową rekompensatę za pracę wykonywaną w soboty. Ponadto o niemożności zakwalifikowania dni wolnych od pracy jako urlopu wypoczynkowego świadczy fakt, iż były one udzielane przez pozwanego jednorazowo w maksymalnym wymiarze 2 dni, co pozostaje w sprzeczności z wyżej wskazaną zasadą nieprzerwanego charakteru urlopu. Fakt, iż powód potrzebował dni wolnych od pracy, nie spotykał się z aprobatą ze strony pozwanego. Udzielenie nawet pojedynczego wolnego dnia stanowiło dla niego problem. Z tego względu, powód nie występował z wnioskami o udzielenie urlopu. Zdawał sobie bowiem sprawę, że pozwany będzie z tego powodu niezadowolony. Powód obawiał się, że żądanie urlopu może wręcz doprowadzić do utraty zatrudnienia. Podkreślić należy, że powód przez cały okres zatrudnienia pozostawał lojalny wobec pozwanego. Identyfikował się z firmą. Wiązał z nią swoją przyszłość. Z tego powodu przez lata nie podnosił wobec pracodawcy żadnych roszczeń.

Powód wyjaśnił także, że urlop wypoczynkowy nie musi być udzielany wyłącznie na wniosek pracownika. Jest bowiem uprawnieniem przysługującym z mocy samego prawa, co nakłada na pracodawcę obowiązek jego udzielenia bez względu na złożenie przez pracownika wniosku w tym zakresie. Pracodawca nie może więc twierdzić, że nie udzielił urlopu, ponieważ brak było odpowiedniej prośby ze strony pracownika.

Abstrahując od rozważań prawnych, warto zauważyć, że udzielenie pracownikowi jedynie kilku dni wolnych od pracy przez piętnastoletni okres zatrudnienia jest sprzeczne nie tylko z przepisami prawa, ale także z obowiązującymi powszechnie zasadami współżycia społecznego.

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

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zostało utrwalone stanowisko, zgodnie z którym przepis art. 171 Kodeksu pracy ma charakter bezwzględnie obowiązujący w tym sensie, że jeżeli pracownik nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego

z powodów w nim wymienionych, to przysługuje mu ekwiwalent pieniężny i to bez względu na przyczynę niewykorzystania urlopu (tak SN w wyroku z dnia 20 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 137/98). Roszczenie o zapłatę ekwiwalentu staje się wymagalne w dniu rozwiązania stosunku pracy. Takie stanowisko zostało wprost wyrażone w orzecznictwie Sądu Najwyższego m. in. w wyroku z 1 marca 2017 r., sygn. akt II BP 11/15.

Ze względu na wskazane naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, powód złożył pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oświadczenie zostało skutecznie doręczone pozwanemu.

Oświadczenie zostało złożone na podstawie przepisu art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którym 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.

Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie należy uznać za całkowicie uzasadnione. Naruszenia dokonane przez pozwanego, biorąc pod uwagę ich rodzaj i intensywność, stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika.

Powód dochodzi zapłaty odszkodowania na podstawie wyżej wskazanego przepisu.

Dodano, że oprócz powyższego, pracodawca dopuścił się również naruszenia innych, podstawowych praw pracownika. Jak już wcześniej wskazywano, powód świadczył pracę przez 6 dni w tygodniu, nie otrzymując, co do zasady, w zamian dni wolnych od pracy. Stanowi to naruszenie zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, uregulowanej w przepisie art. 129 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którą czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144.

Powód nie był zatrudniony w żadnym szczególnym systemie czasu pracy wynikającym z przepisów Kodeksu pracy. Obowiązywał go zatem przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy.

Ze sformułowania „przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy” wynika, że norma pięciodniowego tygodnia pracy jest normą przeciętną dla danego okresu rozliczeniowego. Oznacza to, że niektóre tygodnie pracy mogą być sześciodniowe, a niektóre czterodniowe, tak aby w przyjętym okresie rozliczeniowym pracownik pracował przeciętnie przez 5 dni w tygodniu. Z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy wynika zatem, że pracownik powinien otrzymać odpowiednią liczbę dni wolnych od pracy.

W sprawie wskazana zasada nie została zachowana przez pozwanego. Powód był zatrudniony w takim systemie czasu pracy, w którym wykonywał pracę przez 6 dni w tygodniu, przez cały okres swojego zatrudnienia. Jak wyjaśniano, jeśli otrzymywał dni wolne w zamian za soboty, to działo się to incydentalnie i wymagało długich rozmów z pracodawcą.

Opisana sytuacja świadczy o kolejnym rażącym naruszeniu przez pozwanego podstawowych uprawnień przysługujących powodowi na mocy przepisów Kodeksu pracy.

Tytułem uporządkowania wskazano, że powód w niniejszej sprawie domaga się zapłaty:

1. odszkodowania w trybie przepisu art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu Pracy;
2. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop:
  - a) w roku 2015 r. w kwocie 2.202,72 zł Ustalono przy uwzględnieniu:

- współczynnik urlopowy wynosi 21 dla całego etatu.
- podstawa ekwiwalentu: 1.750 zł
- ekwiwalent za 1 dzień urlopu 83,33 zł
- liczba dni niewykorzystanego urlopu: 26
- 8 godzin dziennie

b) w roku 2016 r. w kwocie 2.290,08 zł Ustalono przy uwzględnieniu:

- współczynnik urlopowy wynosi 21 dla całego etatu.
- podstawa ekwiwalentu: 1.850 zł
- ekwiwalent za 1 dzień urlopu 88,09 zł
- liczba dni niewykorzystanego urlopu: 26
- 8 godzin dziennie

c) w roku 2017 r. w kwocie 2.496 zł Ustalono przy uwzględnieniu:

- współczynnik urlopowy wynosi 20,83 dla całego etatu.
- podstawa ekwiwalentu: 2000 zł
- ekwiwalent za 1 dzień urlopu 96,02 zł
- liczba dni niewykorzystanego urlopu: 26
- 8 godzin dziennie

d) w roku 2018 r. w kwocie 2.620,80 zł Ustalono przy uwzględnieniu:

- współczynnik urlopowy wynosi 20,83 dla całego etatu.
- podstawa ekwiwalentu: 2.100 zł
- ekwiwalent za 1 dzień urlopu 100,38 zł
- liczba dni niewykorzystanego urlopu: 26
- 8 godzin dziennie

Wyjaśniono na zakończenie ,że powód niniejszym pozwem nie dochodzi ekwiwalentu za urlop niewykorzystany w 2019 r., albowiem należność tę pozwany dobrowolnie zapłacił przed wszczęciem postępowania.

***W odpowiedzi na pozew pozwany wnosił o oddalenie powództwa i o zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.***

***Pozwany zgłosił także zarzut przedawnienia ekwiwalentu za rok 2015.***

W uzasadnieniu podano ,że Pozwany wykonuje jednoosobową działalność gospodarczą prowadząc niewielki sklep w J. w branży AGD, RTV i multimedia gdzie osobiście pracuje z pomocą żony oraz zatrudniając ostatnio jedynie powoda. Powód w dniu 20.07.2019 r. ( sobota) przedzwonił w godzinach późnowieczornych ok. 21:00 do pozwanego

z prośbą o spotkanie. Po wyrażeniu zgody przez pozwanego, powód przybył do domu pozwanego i zakomunikował, że musi się zwolnić z pracy w pilnym trybie, w celu wyjazdu do Niemiec i pomocy ojcu w pracy przy prowadzeniu firmy budowlanej, z uwagi na porzucenie pracy przez pracowników.

Powód oświadczył, że nie chce już przyjść do pracy w poniedziałek 22.07.2019 r.

Pozwany był zaskoczony nagłą prośbą powoda, ponieważ nic wcześniej nie wskazywało na tak nagłą zmianą planów zawodowych powoda.

Pozwany poinformował powoda, że z uwagi na występującą sytuację, zachodzi konieczność uporządkowania spraw bieżących jakimi zajmował się powód i przekazanie ich w celu kontynuacji pozwanemu lub jego żonie, co wymaga czasu i zaproponował powodowi aby ten przepracował jeszcze około dwóch tygodni.

Strony rozstały się po spotkaniu bez konkretnych ustaleń. W poniedziałek 22.07.2019 r. powód stawiał się w pracy i przepracował cały dzień. Około godziny 17 pozwany zapytał powoda czy może liczyć na dalszą współpracę, na co powód odpowiedział słowami cyt. "zastanowię się". W dniu 23.07.2019 r. powód już nie stawiał się w pracy, a do sklepu pozwanego wpłynęło pocztą pismo powoda opatrzone datą 22.07.2019 r. z rozwiązaniem umowy o pracy bez wypowiedzenia z powołaniem się na naruszenie obowiązków przez pracodawcę.

Powód podczas rozmowy z pozwanym w dniu 20.07.2019 r. jak i wcześniej w ogóle nie wskazywał na przyczyny jakie opisał w piśmie z dnia 22.07.2019 r. uzasadniające rozwiązanie umowy. Powód wbrew twierdzeniom zawartym w pozwie otrzymywał corocznie zarówno ekwiwalent za niewykorzystany urlop jak i dodatkowo dni wolne na każdorazowy wniosek powoda. Ponadto pozwany wypłacał powodowi za pracę w soboty oddzielnie wynagrodzenie w gotówce, początkowo w kwocie po 50,00 zł a następnie po 100,00 zł za pracę w każdą sobotę. Wypłata dla powoda ekwiwalentu za urlop miała miejsce zawsze w III kwartale każdego roku.

Z uwagi na to, że brak było podstaw do rozwiązania przez powoda umowy o pracę w trybie

określonym w art. 55 § 1 kp ponieważ, pozwany nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, bezpodstawne jest także żądanie zapłaty odszkodowania z art. 55 §1 z 1 kp.

Między stronami została bowiem zawarta od wielu lat ustna umowa na życzenie powoda po zadaniu pytania przez pozwanego czy powód ma zamiar korzystać z urlopu. Powód zadeklarował wówczas, że interesuje go wyłącznie gotówka i chce mieć wypłacany ekwiwalent za urlop oraz dodatkowo chce mieć udzielane dni wolne w każdym roku na załatwienie swoich prywatnych spraw. Powód z tego tytułu otrzymał następujące kwoty ekwiwalentu za urlop: 1/ za rok 2015 za 26 dni urlopu kwotę 2 167,36 zł, 2/ za rok 2016 za 26 dni urlopu kwotę 2 290,08 zł, 3/za rok 2017 za 26 dni urlopu kwotę 2 495,00 zł, 4/za rok 2018 za 26 dni urlopu kwotę 2 620,80 zł.

Zgodnie z umową ustną powód poza ekwiwalentem za urlop otrzymywał także corocznie dni wolne według potrzeb, przeciętnie około 14 dni w każdym roku. Pozwany był bardzo zadowolony z tych ustaleń i otrzymywanego ekwiwalentu za urlop oraz dodatkowo udzielanych dni wolnych w każdym roku. Powód wykorzystywał urlop wypoczynkowy na ustnie składane wnioski lub prośby przesłane najczęściej za pomocą sms na telefon żony pozwanego J. T., co potwierdzają przykładowo załączone treści sms.

Po udzieleniu urlopu zastępstwo podczas nieobecności w pracy powoda było udziałem żony oraz córki pozwanego A. T. (2).

Pozwany nie kwestionował wniosków o udzielenie urlopu przez powoda a jedynie organizował zastępstwo, co potwierdza, że nie występowała sytuacja, iż powód zgłaszał potrzebę urlopu a go nie otrzymał.

Oczywistą nieprawdą jest wskazanie w pozwie, iż powód rzekomo obawiał się, że żądanie urlopu może doprowadzić do utraty przez niego pracy. Za nieobecność w pracy w czasie wykorzystywania urlopu powód otrzymywał wynagrodzenie w pełnej wysokości.

Powód nie może zanegować faktu, że wbrew twierdzeniom w pozwie wyartykułowanym na potrzeby procesu, otrzymywał także dodatkowe świadczenia w postaci premii miesięcznych w takiej wysokości aby łącznie jego wynagrodzenie wynosiło kwotę 3 000 zł.

Ponadto o wykorzystywaniu urlopu świadczą zamieszczone przez powoda zdjęcia i informacje w środkach masowej komunikacji i portalach typu F., które potwierdzają także pobyt w tym czasie między innymi w Niemczech ( w załączeniu dowody).

Powód przez okres zatrudnienia u pozwanego nigdy nie złożył wniosków o udzielenie dwutygodniowego urlopu wypoczynkowego pomimo sugestii ze strony pozwanego, iż należy urlop w takiej części wykorzystać.

Powód był traktowany przez pozwanego i jego żonę jako członek rodziny i często przebywał w domu pozwanego. Córka pozwanego, która była związana z powodem przez kilka lat poprosiła wręcz w 2004 r. swojego ojca - obecnie pozwanego, o zatrudnienie powoda. Rodzice powoda także bywali zapraszani do domu pozwanego na uroczystości prywatne.

Pozwany w okresie zatrudniania powoda ułatwiał także powodowi dokończenie, najpierw w liceum dla pracujących w T. a następnie w technikum informatycznym w O., udzielając przez kilka lat dni wolnych na naukę w soboty.

Na początku zatrudnienia w celu wdrożenia powoda do obowiązków w sklepie jako sprzedawcy telefonii komórkowej (...), Pan A. T. (3) udostępnił powodowi swój samochód i ponosił koszty paliwa aby powód mógł dojeżdżać na stosowne kursy.

Z tych względów pozwany wyraża swoją dezaprobatę wobec oczywiście nieprawdziwych informacji zawartych w pozwie z których ma wynikać rzekomo, iż jako pracodawca działał wręcz niezgodnie z zasadami współzycia społecznego nie udzielając urlopu i nie wypłacając ekwiwalentu za urlop.

Powód wykorzystał w sposób rażący i naganny społecznie zaufanie jakim darzył go pozwany pracodawca, ponieważ żąda obecnie zapłaty należności, które de facto już otrzymał a pracodawca na zasadzie zaufania do pracownika nie żądał pokwitowania odbioru środków za ekwiwalent za urlop oraz za pracę w niektóre soboty. Zachowanie powoda nosi cechy próby wyłudzenia nienależnych środków pieniężnych.

Pozwany podkreślił, że powód poza otrzymywaną gotówką za ekwiwalent, miał udzielane dni wolne od pracy w sytuacjach kiedy tylko zgłosił taką potrzebę, bez konieczności odpracowywania.

Pozwany wskazał, że powód uprzednio w wezwaniu o wypłatę ekwiwalentu przedstawiał stanowisko, iż nie otrzymywał w ogóle żadnych dni wolnych w pracy natomiast w pozwie już po otrzymaniu pisma pełnomocnika pozwanego przyznaje, jednak że były udzielane dni wolne od pracy. Powód w okresie pracy u pozwanego kilkakrotnie nabywał samochody z Niemiec, na co otrzymywał dni wolne od pracy.

***W odpowiedzi na odpowiedź na pozew powód zaprzeczył okolicznościom podanym przez pozwanego.***

Wskazano, że w ramach zatrudnienia powód nie otrzymywał żadnych dodatkowych świadczeń pieniężnych. Pozwany wypłacał na rzecz powoda wyłącznie wynagrodzenie za pracę, w wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Porozumienie co do ekwiwalentu za urlop nigdy nie zostało zawarte między stronami. Umowa, na którą powołuje się pozwany, byłaby dla niego nader niekorzystna. Zgodnie z jej postanowieniami, byłby bowiem zobowiązany równocześnie do 2 wykluczających się świadczeń: wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz udzielania tego

urlopu. Biorąc pod uwagę zasady logiki i doświadczenia życiowego, należy stwierdzić, że pozwany jako przedsiębiorca nie pozwoliłby sobie na zawarcie umowy, pozostającej w sprzeczności z jego interesami.

Powód nie otrzymywał również innych świadczeń pieniężnych wskazywanych przez pozwanego. Jeżeli faktycznie powód otrzymywałby wynagrodzenie w wysokości 3000 zł, to wówczas pozwany podczas obliczania kwoty ekwiwalentu wziąłby pod uwagę właśnie tę kwotę.

Powód przez cały okres zatrudnienia nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę w soboty. Powód świadczył pracę w soboty bez jakichkolwiek dodatkowych świadczeń pieniężnych czy dni wolnych od pracy, przysługujących mu na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

Powód w okresie zatrudnienia otrzymał kilka dni wolnych od pracy. Jednakże nie można tej okoliczności zakwalifikować jako udzielania urlopu wypoczynkowego, w rozumieniu Kodeksu pracy. Udzielanie dni wolnych od pracy na rzecz powoda miało sporadyczny charakter, czas wolny nigdy nie przekraczał okresu 2 dni. Nieprawdziwe są zatem twierdzenia pozwanego jakoby powód otrzymywał regularnie, corocznie urlop w wymiarze 14 dni.

Dowód w postaci zdjęć na portalu społecznościowym w żaden sposób nie potwierdza okoliczności przedstawionych przez pozwanego. Jak zostało bowiem wcześniej wskazane, powód otrzymał kilka dni wolnych od pracy w okresie zatrudnienia. Ze względu na to, że powód niezwykle rzadko miał czas wolny od pracy, wykorzystywał wolne dni na różnego rodzaju krótkie wyjazdy, przedstawione na zdjęciach.

Twierdzenia pozwanego zarówno w zakresie ekwiwalentu za urlop, jak i udzielania dni wolnych od pracy pozostają w rażącej sprzeczności. Z jednej strony pozwany wskazuje, że ekwiwalent za urlop był wypłacany w pełnej wysokości, tj. za 26 dni w każdym roku kalendarzowym. Z drugiej zaś strony pozwany twierdzi, że urlop był udzielany w każdym roku w wymiarze co najmniej 14 dni. Z powyższego wynika, że pozwany wypłacał częściowo świadczenie pieniężne za urlop, który został już wykorzystany w naturze.

Pozwany zgłosił zarzut przedawnienia roszczeń z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2015 r. Zarzut przedawnienia jest pozbawiony prawnych podstaw ze wskazanych niżej względów. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, roszczenie o zapłatę ekwiwalentu staje się wymagalne w dniu rozwiązania stosunku pracy. (por. Sąd Najwyższy m. in. w wyroku z dnia 1 marca 2017 r., sygn. akt II BP 11/15). Roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za urlop stało się wymagalne w dniu 23.07.2019 r. Zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego, bieg przedawnienia rozpoczyna się od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Bieg 3-letniego terminu przedawnienia roszczeń rozpoczął się w dniu 23.07.2019 r. i został przerwany wskutek wniesienia niniejszego pozwu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego został utrwalony pogląd, zgodnie z którym „roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego przedawnia się z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne (art. 291 § 1 Kodeksu pracy), przy czym rozpoczęcie biegu tego terminu następuje bądź z końcem roku kalendarzowego, za który urlop przysługuje (art. 161 Kodeksu pracy), bądź najpóźniej z końcem pierwszego kwartału roku następnego, jeżeli urlop został przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy (art. 168 Kodeksu pracy) (...)” (wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 367/00) Wskazany wyrok został wydany w poprzednio obowiązującym stanie prawnym, w którym zaległy urlop powinien zostać pracownikowi udzielony najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Od 1 stycznia 2012 r. urlopu zaległego należy udzielać pracownikowi najpóźniej do dnia 30 września kolejnego roku. Powszechnie przyjmuje się, że wskazany wyrok można odpowiednio stosować także po zmianie terminu udzielania zaległego urlopu.

Zgodnie z aktualnym brzmieniem przepisu art. 168 Kodeksu pracy, urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167<sup>2</sup>.

Urlop za 2015 r. powinien zostać udzielony powodowi do końca tego roku. W związku z niewykorzystaniem tego urlopu we wskazanym terminie, urlop za ten rok powinien być udzielony najpóźniej do dnia 30.09.2016 r. Trzyletni termin przedawnienia rozpoczął zatem swój bieg w dniu 01.10.2016 r. Wskazany termin przedawnienia nie upłynął

ze względu na przerwanie jego biegu w dniu 27.09.2019 r. W tym dniu został nadany pozew w niniejszej sprawie, w drodze przesyłki poleconej.

### **Sąd ustalił co następuje:**

Pozwany wykonuje jednoosobową działalność gospodarczą prowadząc niewielki sklep w J. w branży AGD, RTV i multimedia.

Powód nawiązał stosunek pracy z pozwanym w dniu 05.04.2004 r. Został zatrudniony na stanowisku informatyka. Powód miał szeroki zakres obowiązków, w szczególności zajmował się sprzedażą towarów, bezpośrednią obsługą klientów czy zamawianiem towarów. Dotyczyło to różnego asortymentu, nie tylko sprzętu komputerowego.

**Dowód:** świadectwo pracy z dnia 24.07.2019 r. k.42-43, rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia k.44, zwrotne poświadczenie odbioru k.47, wnioski o zapłatę ekwiwalentu k.48, zwrotne poświadczenie odbioru k. 51, zaświadczenie o wpisie do CEIDG k.67, zdjęcia k.68, listy płac k.91-99, pismo ZUS z dnia 17 stycznia 2020r. k.105-105v, zeznania świadka W. K. –protokół elektroniczny z dnia 24 stycznia 2020r. od 00:32:44, zeznania świadka A. M. –protokół elektroniczny z dnia 24 stycznia 2020r. od 01:00:24, zeznania świadka R. P. –protokół elektroniczny z dnia 24 stycznia 2020r. od 01:16:18, zeznania świadka D. M. –protokół elektroniczny z dnia 24 stycznia 2020r. od 01:32:14, przesłuchanie powoda –protokół elektroniczny z dnia 24 stycznia 2020r. od 01:41:48, przesłuchanie pozwanego –protokół elektroniczny z dnia 24 stycznia 2020r. od 02:09:40,

Powód za wykonywaną pracę otrzymywał wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia. W okresach gdy powód starał się o kredyt wysokość wynagrodzenia powoda była podnoszona na okres trzech miesięcy.( k.105)

Powód nie otrzymywał innych dodatkowych świadczeń ani ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Powód przez cały okres zatrudnienia wykonywał pracę przez 6 dni w tygodniu, od poniedziałku do soboty włącznie. Praca była wykonywana co do zasady w wymiarze 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku i w godzinach od 8.30-13.00 w soboty.

Do pracy powód dojeżdżał razem z pozwanym.

Pozwany w zamian za pracę w soboty udzielił powodowi w okresie od stycznia 2015 r do końca okresu zatrudnienia kilku dni wolnych od pracy.

**Dowód:** świadectwo pracy z dnia 24.07.2019 r. k.42-43, rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia k.44, zwrotne poświadczenie odbioru k.47, wnioski o zapłatę ekwiwalentu k.48, zwrotne poświadczenie odbioru k. 51, zaświadczenie o wpisie do CEIDG k.67, zdjęcia k.68, listy płac k.91-99, pismo ZUS z dnia 17 stycznia 2020r. k.105-105v, zeznania świadka W. K. –protokół elektroniczny z dnia 24 stycznia 2020r. od 00:32:44, zeznania świadka A. M. –protokół elektroniczny z dnia 24 stycznia 2020r. od 01:00:24, zeznania świadka R. P. –protokół elektroniczny z dnia 24 stycznia 2020r. od 01:16:18, zeznania świadka D. M. –protokół elektroniczny z dnia 24 stycznia 2020r. od 01:32:14, przesłuchanie powoda –protokół elektroniczny z dnia 24 stycznia 2020r. od 01:41:48, przesłuchanie pozwanego –protokół elektroniczny z dnia 24 stycznia 2020r. od 02:09:40,

Powód pismem z dnia 22 lipca 2019r. rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia powód podał nieudzielenie podczas zatrudnienia urlopu wypoczynkowego oraz nie udzielanie dni wolnych za pracę w soboty.

**Dowód:** świadectwo pracy z dnia 24.07.2019 r. k.42-43, rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia k.44, zwrotne poświadczenie odbioru k.47, wnioski o zapłatę ekwiwalentu k.48, zwrotne poświadczenie odbioru k. 51,

### **Sąd zważył co następuje:**



Powyższy stan faktyczny w znacznej mierze został ustalony w oparciu o dowody z dokumentów , częściowo o zeznania świadków, przesłuchanie stron. Powyższe zostanie omówione szerzej w dalszej części uzasadnienia.

Roszczenie powoda o ekwiwalent za urlop nie uległo przedawnieniu . Sąd podziela w tym zakresie stanowisko powoda i jego uzasadnienie zawarte w piśmie powoda z dnia 16 grudnia 2019r.

Odnosząc się do stanowisk stron należy wskazać ,że strony przedstawiły materiał dowodowy , który odmiennie przedstawiał okoliczności dotyczące wykorzystania przez powoda urlopu wypoczynkowego i wynagradzania powoda.

Sąd przeanalizował przedstawiony stan faktyczny i doszedł do przekonania ,że argumenty pozwanego budzą wątpliwości w zakresie ich rzetelności .

Po pierwsze, co także zwróciło uwagę powoda, twierdzenia pozwanego zarówno w zakresie wypłaty ekwiwalentu za urlop, jak i udzielania dni wolnych od pracy pozostawały w sprzeczności. Z jednej strony pozwany wskazywał, że ekwiwalent za urlop był wypłacany w pełnej wysokości, tj. za 26 dni w każdym roku kalendarzowym a drugiej zaś strony pozwany twierdził, że powód korzystał co najmniej 14 dni wolnych ( k.63) w każdym roku kalendarzowym a ponadto ,że płacił powodowi za prace w soboty. Tak więc , jeżeli 14 dni miały dotyczyć urlopu co sugerował pozwany , to nielogicznym byłoby płacenie także ekwiwalentu za całe 26 dni. Natomiast jeżeli dni wolne miały rekompensować pracę w soboty to niezrozumiałe było stanowisko wynagradzania powoda za pracę w soboty i jednocześnie udzielanie mu dni wolnych.

Ponadto jeżeli faktycznie powód otrzymywałby wynagrodzenie w wysokości 3000 zł, to wówczas pozwany podczas obliczania kwoty ekwiwalentu wziąłby pod uwagę właśnie tę kwotę a podane w pozwie wysokości ekwiwalentu wyliczył w oparciu o wynagrodzenie minimalne.

Sąd nie dał wiary ,że powód korzystał w 14 dni wolnych. Świadczą o tym nie tylko zeznania powoda i zgłoszonych przez powoda świadków ale także zeznania córki pozwanego , które miała zastępować powoda i wskazała ,że było to sporadycznie ( k.133) w latach 2015-2018 tj. było z 4-5 dni( k.133) Żona pozwanego wskazała ,że przestała pracować w sklepie w 2015r. potem pomagała córce, zatem nie jest wiarygodne ,że miała czas na przyjazdy na zastępstwa w takim wymiarze tak to podawał pozwany. Właśnie na sporadyczne dni wolnego i problemy z jego uzyskaniem wskazywała nie tylko najbliższa rodzina pozwanego ale także świadek D. M. ( k.111) czy były pracownik pozwanego A. M. ( k.109v) Także wbrew stanowisku pozwanego zdjęcia nie wskazywały na 14 dni wolnych powoda w ciągu roku kalendarzowego. Treści sms ( k.60) wskazywały ,że wolne powód musiał ustalać poprzez żonę pozwanego co także świadczy o tym ,że uzyskanie takich dni było utrudnione.

Powyższe wskazuje ,że powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego. Sporadyczne dni wolne były udzielane za pracę w soboty za co powód nie był wynagradzany.

Świadek M. wskazał jednoznacznie ,że za jego czasu nie było ani wolnego ani pieniędzy za pracę w soboty, pomimo ,że ilość pracy w sobotę była taka sama jak w kolejnych latach co uwiarygadnia stanowisko powoda w tym zakresie. Sąd ocenił ,że świadek nie miał interesu aby złożyć nieprawdziwe zeznania , gdyż nie był w sporze z żadną ze stron.

Świadek podał także ,że złożył oświadczenie na piśmie przy rozwiązaniu umowy w zakresie wykorzystania swojego urlopu, lecz poza jednym wyjazdem nie potrafił sobie przypomnieć korzystania z urlopu u pozwanego. Zatem w ocenie sądu tu także były nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji urlopowej. Potrzeba pisania takiego oświadczenia dotyczącego wykorzystania urlopu za okres kilku lat przy zakończeniu stosunku pracy i brak rozeznania w zakresie sposobu wykorzystania urlopu nie przekonują sądu w zakresie faktycznego korzystania z urlopu przez świadka. Świadczą bardziej o finansowym lub innego rodzaju rozwiązaniu tego problemu przy rozwiązaniu umowy o pracę między pozwanym a świadkiem.

Pozwany nie złożył dokumentów na okoliczność wypłaty powodowi ekwiwalentu za urlop, czy wynagrodzenia za pracę w soboty. Bliskie relacje z powodem i jego rodziną na które się powoływał i które miały być powodem braku

dokumentacji nie były jednak tak dobre skoro strony spotkały się w sądzie . Pozwany zawnioskował na okoliczność korzystania z urlopu przez powoda , wynagradzania powoda żonę , córkę i byłą dziewczynę powoda. Były to osoby , które miały interes w przedstawieniu okoliczności zbieżnych z pozwanym. Żona i córka , gdyż poniosą negatywne finansowe konsekwencje przegranego procesu. Z zeznań byłej dziewczyny przebijała niechęć i złość za zachowanie powoda , który zakończył wieloletni związek.

Trzeba wskazać ,że dla sądu było nielogiczne dlaczego powód za pracę w soboty miał dostawać albo 50 albo 100 zł jak wskazała żona powoda skoro ilość godzin pracy w soboty była taka sama. Także zmiana wynagradzania z 50 na 100 zł nie wiadomo kiedy miała nastąpić , z czego wynikały takie kwoty i jak miały się do wynagrodzenia powoda z umowy które nie ulegało nigdy 100% podwyższeniu tak jak wskazywana przez pozwanego zapłata za soboty. Wyższe wynagrodzenie miesięczne dotyczyło tylko 3 miesięcy w 2014r. i 2017r. co było przyznane przez powoda i wynikało ze starań o kredyt.

Tak dobre wynagrodzenie powoda jak wskazywała świadek K. D. (1) przestało być całkowicie wiarygodne gdy sama przyznała ,że meble i sprzęty były jej zakupem , które zabrała przy rozstaniu( k.135v) Gdyby powód tak dobrze zarabiał to niewątpliwie także dokonywałby zakupów. Nie jest także wiarygodne dla sądu ,że powód nie chciał nigdzie wyjeżdżać z dziewczyną przez cały okres pracy a świadek K. D. to akceptowała. Jest naturalne ,że młodzi ludzie potrzebują także czasu dla siebie , zwłaszcza ,że relacje między świadkiem i powodem były wieloletnie i dopiero pod koniec związku uległy pogorszeniu.

Sąd miał także na uwadze ,że do zeznań aktualnej dziewczyny powoda oraz ojca powoda należy podejść ze szczególną uwagą jako do zeznań osób najbliższych powodowi. Sąd nie znalazł jednak w ich zeznaniach takich sprzeczności jak w zeznaniach członków rodziny pozwanego.

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. Zasady ustalania ekwiwalentu za urlop zostały opisane w przepisach rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, Dz. U. Nr 2 poz. 14 ze zm. - powoływane dalej jako „rozporządzenie”). Według § 15 rozporządzenia, składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

Stosownie jednocześnie do § 18 rozporządzenia 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. 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 (§ 19 ust. 1 rozporządzenia). Ustala się go 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 (§ 19 ust. 2 rozporządzenia).

**Wysokość ekwiwalentu** ustala się na podstawie wynagrodzenia bezpośrednio poprzedzającego nabycie prawa do tego świadczenia. Dotyczy to także ekwiwalentów za zaległe urlopy. Pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu w dniu wygaśnięcia lub rozwiązania umowy o pracę i stosowany jest wskaźnik dotyczący roku, w którym to prawo nabył. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powinien być wypłacony w dacie rozwiązania umowy o pracę. Dniem jego wypłaty powinien być ostatni dzień zatrudnienia. W tym dniu pracownik zamiast prawa do urlopu nabywa prawo do ekwiwalentu. Istotny jest rok nabycia prawa do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i właśnie z tego roku należy zastosować współczynnik ekwiwalentu.

Należało zastosować przy obliczeniu wynagrodzenie ( 2250zł) i współczynnik do ekwiwalentu z roku 2019r.( 20,92)  
 $2250:20,92=107,56$  razy 104 dni urlopu=11186,24zł

Powód wyliczył ekwiwalent osobno za każdy rok co nie było prawidłowym sposobem wyliczenia ekwiwalentu, jednakże dochodzona wysokość nie przekroczyła kwoty 11186,24zł. Nie było zatem podstaw do oddalenia powództwa.

W tym postępowaniu została dokonana także ocena czy rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1 (1) kp było słuszne i czy powodowi służy odszkodowanie z art. 55 § 1 (1) kp

Roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków (art. 55 § 1<sup>1</sup>) przysługuje pracownikowi, gdy takie naruszenie rzeczywiście wystąpiło, także wówczas, gdy przyczyny uzasadniające rozwiązanie nie zostały prawidłowo określone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy( por. wyrok z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 106)

Zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup>kp 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, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

§ 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

Pojęcie „ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika” ma charakter klauzuli generalnej, która będzie musiała być dopiero skonkretyzowana przez praktykę i orzecznictwo, podobnie jak to się działo z „ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracownika”, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W najnowszym orzecznictwie ( wyrok SN z dnia 18.05.2017r. II PK 119/16) przedstawiono pogląd ,że wykładnia przepisu art. 55 § 1[1] k.p. wymaga wyłącznie ustalenia naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, powodujących ciężkie skutki dla pracownika oraz niedochowania przez pracodawcę należytej staranności. Stosownie do art. 355 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. należyta staranność pracodawcy w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności. Zgodnie z art. 55 § 1[1] k.p. naruszenie obowiązków wobec pracownika musi być ciężkie. Desygnat "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika" nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy (gdyż wystarczające jest wskazanie naruszenia tych obowiązków i brak zachowania przez pracodawcę należytej staranności), ale dotyczy on stopnia naruszenia interesów pracownika. W zakres ochrony wchodzi nie tylko interesy o charakterze prawnym, ale też wszystkie inne życiowo istotne. Prowadzi to do konkluzji, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1[1] k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie.

W przypadku naruszania przez pracownika obowiązków zachowaniem ciągłym termin miesięczny rozpoczyna bieg od ostatniego czynu pracownika (wyrok SN z 19.12.1997 r., I PKN 443/97, OSNAPIUS 1998/21, poz. 631). Dlatego w wyrokach z 22.11.2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003/21, poz. 517, z 20.01.2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389, i z 2.03.2011 r., II PK 188/10, OSNP 2012/7-8, poz. 92, Sąd Najwyższy stwierdził, że termin należy liczyć od każdego dnia utrzymującego się stanu naruszenia obowiązków, czyli że w tym okresie można rozwiązać umowę w każdym czasie. Powyższe ma zastosowanie także do naruszeń dokonanych przez pracodawcę.

Stan naruszenia przez pozwanego obowiązków utrzymywał się przez cały czas aż do złożenia przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Zdaniem Sądu powód wykazał w tym postępowaniu nie tylko nieprawidłowość działań pracodawcy ale także bardzo dużą dolegliwość jaką poniósł powód w życiu prywatnym nie mogąc dysponować swoim czasem z powodu braku urlopu wypoczynkowego czy sześciodniowego tygodnia pracy.

Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie z ustawowymi odsetkami od następnego dnia po doręczeniu pozwu pozwanemu.

W pozostałym zakresie sąd oddalił roszczenie w zakresie odsetek.

Rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 2250 zł, został nadany na podstawie art. 477 (2) § 1 k.p.c.

Sąd orzekł o kosztach pełnomocników stron w oparciu o art. 98 kpc i mając na uwadze przepisy par. 9 ust.1 pkt. 2 w związku z par. 2 pkt.5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.( 3600 razy 75%) =2700zł

Nadto stosownie do treści art. 13 ust. 1 pkt. 7 i art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) Sąd obciążył pozwanego opłatą sądową od pozwu , od wskazanej w pozwie wartości przedmiotu sporu.