

IV P 88/21 upr

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 maja 2021 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 21 maja 2021 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **A. P.**

przeciwko **(...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (...) w J.**

o wynagrodzenie za pracę i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w J. na rzecz powoda A. P. kwotę (...) tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 5 stycznia 2021 r. do dnia zapłaty,

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie,

III. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę (...) tytułem kosztów procesu,

IV. nadaje wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...),

V. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 205,05 zł (dwieście pięć złotych pięć groszy) tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był zwolniony z mocy ustawy, zaś pozostałą częścią kosztów obciąża Skarb Państwa.

Sędzia Andrzej Kurzych

IV P 88/21

UZASADNIENIE

Pozwem z (...) r. powód A. P. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w J. kwoty (...) zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 5 stycznia 2021 r. do dnia zapłaty oraz kosztami procesu.

Na dochodzoną pozew kwotę składały się kwoty po (...) tytułem wynagrodzenia za pracę w kwietniu, lipcu, sierpniu, październiku 2019 r., kwota (...) zł tytułem wynagrodzenia za pracę w listopadzie 2019 r., (...) zł tytułem wynagrodzenia za pracę w grudniu 2019 r. i kwota (...) zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres od 26 lutego 2019 r. do 12 czerwca 2020 r.

Powód wskazał, że nigdy nie korzystał podczas pracy u pozwanej z urlopu bezpłatnego. Nie został złożony wniosek o ten urlop w formie pisemnej, a zatem ewentualne udzielenie tego urlopu było bezskuteczne. Ponadto powód przez cały okres zatrudnienia nie korzystał z urlopu wypoczynkowego w wymiarze 27 dni. Wniosek o ten urlop nie został

złożony ani ustanie, ani w formie sms. Pozwany nie wypłacił powodowi ekwiwalentu za choćby jeden dzień urlopu wypoczynkowego.

Nakazem zapłaty z dnia 25 lutego 2021 r. (k. 22 akt) Sąd zasądził dochodzoną pozwem kwotę.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwana podniosła, że powód wykorzystał cały przysługujący mu urlop wypoczynkowy za 2019 – 2020 r. Z uwagi na specyfikę pracy kierowcy samochodu ciężarowego, wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego, jak i urlopu bezpłatnego, były składane przez powoda ustnie, podczas rozmów telefonicznych z dyspozytorem – K. W. (1) oraz w formie wiadomości sms. Od kwietnia 2019 r. powód wielokrotnie zwracał się z wioskami o udzielenie mu urlopu lub dni wolnych, często w przeddzień planowanych wyjazdów w trasy. Pozwana, mimo występujących trudności w zapewnieniu normalnego toku pracy z tego powodu, zazwyczaj udzielała urlopów w żądanych przez powoda terminach oraz organizowała zastępstwa.

Powód sprawiał pracodawcy ogromne trudności w zapewnieniu normalnej organizacji pracy. Często dzwonił w godzinach wieczornych do dyspozytora z informacją, że nie może jechać w trasę, albo nie pasuje mu wyjazd. Powoływał się wtedy na sytuację osobistą – problemy rodzinne związane z chorobami rodziców i koniecznością opieki nad nimi, a także koniecznością prowadzenia gospodarstwa rolnego. Urlop bezpłatny udzielony powodowi w lipcu i sierpniu 2019 r. spowodowany był poważnymi problemami zdrowotnymi rodziców powoda. Początkowo miał trwać krócej, potem był przedłużany, gdyż powód informował dyspozytora podczas rozmów telefonicznych, że nie jest w stanie podjąć pracy. Pozwana chcąc pomóc powodowi, godziła się na jego częste nieobecności. Prośby powoda traktowane były przez pozwaną jako wnioski urlopowe, w związku z czym były rozliczane jako urlop wypoczynkowy, a następnie jako urlop bezpłatny.

Nieuzasadnione i sprzeczne z dokumentacją pracowniczą są twierdzenia powoda, iż nigdy nie korzystał z urlopu bezpłatnego i nigdy nie złożył wniosek o ten urlop w jakiegokolwiek formie. Z uwagi na specyfikę pracy kierowcy i prośby powoda składane na krótko przed okresem urlopowym powód zobowiązywał się dostarczyć wnioski urlopowe do siedziby pracodawcy, co jednak fizycznie nie następowało.

Pozwana wskazała, że pracodawca co do zasady nie jest związany wnioskiem urlopowym pracownika. Pozwana jednak organizowała zastępstwa oraz zazwyczaj udzielała powodowi urlopy w żądnych przez niego terminach. Łączna liczba udzielonego powodowi urlopu wypoczynkowego wyczerpuje, a nawet przekracza przysługującą mu liczbę dni tego urlopu. Pozostała liczba dni wolnych wnioskowanych przez powoda została rozliczona jako urlop bezpłatny, o czym powód był informowany i na co wyrażał zgodę.

Pozwana wskazała, że z rocznych kart pracy powoda wynika, że w 2019 r. wykorzystał 28 dni urlopu wypoczynkowego (kwiecień – 13, maj – 9, wrzesień – 4, grudzień – 2), podczas gdy przysługiwały mu 24 dni. Ponadto powód przebywał 82 dni na urlopie bezpłatnym (lipiec – 23 dni, sierpień 21 dni, październik 23 dni, listopad – 8 dni, grudzień – 7 dni).

W 2020 r. powód wykorzystał 16 dni urlopu wypoczynkowego (styczeń – 5, luty – 6, czerwiec – 5), podczas gdy przysługiwało mu jedynie 13 dni. W okresie od 24 do 28 kwietnia 2019 r. i od 24 lutego do 31 maja 2020 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Dane zawarte w rocznych kartach kierowcy są spójne z miesięcznymi kartami pracy powoda.

Sprawa była rozpoznawana na podstawie przepisów o postępowaniu uproszczonym.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód A. P. rozpoczął pracę w pozwanej (...) sp. z o.o. sp. k. w J. w dniu 26 lutego 2019 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 26 lutego 2019 r. do 30 kwietnia 2019 r. Powód został zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce pracy wskazano obszar całej Polski i Unii Europejskiej. Wynagrodzenie powoda było kilkuskładnikowe i obejmowało: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie

(...)zł, ryczałt za pracy w nocy w kwocie(...) zł, ryczałtowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie (...)zł, wynagrodzenie za dyżury w kwocie (...) zł i premię uznaniową.

Wcześniej powód był zatrudniony przez kilka miesięcy na podstawie umowy zlecenia.

Kolejna umowa o pracę została zawarta w dniu 1 maja 2019 r., ponownie na czas określony od 1 maja 2019 r. do 31 stycznia 2022 r. Warunki zatrudnienia były takie same.

Powód pozostawał w zatrudnieniu do (...) r. Umowa o pracę została rozwiązana na skutek oświadczenia pracodawcy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Na podstawie ugody sądowej zawartej w dniu 2 grudnia 2020 r., przed Sądem Rejonowym w Toruniu w sprawie IV P 227/20, tryb rozwiązania umowy została zmieniony na porozumienie stron.

(dowody:

- umowa o pracę z (...) r. – k. 1B akt osobowych,
- umowa o pracę z (...) r. – k. 18B akt osobowych,
- świadectwo pracy z (...) r. – w aktach osobowych,
- zeznania świadka K. W. – protokół elektroniczny, k. 139v. akt, 00:49:56-00:56:36)

W przedsiębiorstwie pozwanej zatrudnionych jest około 150 kierowców. Prezesem zarządu jest G. C. (1), który kieruje także innymi spółkami transportowymi. Łącznie podmioty te zatrudniają około 400 kierowców. G. C. (1) na co dzień nie zajmuje się organizacją pracy kierowców. Kierowcy na stałe byli przydzieleni do 3 dyspozytorów. Powód został przydzielony do dyspozytorki K. W. (1). Drugim dyspozytorem był K. D. (1), który w razie potrzeby zastępował K. W. (1).

Z uwagi na charakter prowadzonej działalności, a także odległość miejsc zamieszkania kierowców od siedziby spółki, rzadko bywali oni w siedzibie spółki. Kontakt z dyspozytorem odbywał się najczęściej przez telefon lub sms. Formą kontaktu było też przekazywanie dokumentów za pośrednictwem sejfu.

K. W. (1) była umówiona z powodem, że będzie jeździł w systemie 2/1, tj. dwa tygodnie w trasie, jeden tydzień w domu. (...) ten wymuszał u kierowców zdyscyplinowanie. „Wypadnięcie” kierowcy z grafiku oznaczało konieczność podjęcia czynności organizacyjnych, przede wszystkim znalezienia zastępcy, który będzie gotowy niezwłocznie wyjechać w trasę. Pominięcie jednego kursu powodowało, że kierowców mógł ruszyć w trasę dopiero po zakończeniu cyklu. Powód zawsze jeździł w podwójnej obsadzie.

(dowody:

- zeznania świadka K. W. – protokół elektroniczny, k. 139v. akt, 00:49:56-01:04:23,
- zeznania świadka K. D. - protokół elektroniczny, k. 141v.-142 akt, 02:17:54-02:32:54,
- przesłuchanie G. C. - protokół elektroniczny, k. 143v. akt, 03:17:06-03:31:01)

Regułą było, że gdy kierowca wracał z kursu to w pierwszej kolejności otrzymywała dni wolne za wypracowane nadgodziny, pracę w nocy i weekendy. Pozostałe dni nieświadczenia pracy dyspozytorzy, tj. K. W. (1) i K. D. (1) rozliczali jako urlopy wypoczynkowe. W takich przypadkach kierowca nie miał obowiązku składania wniosków urlopowych. Jeżeli ten system udzielania urlopów wypoczynkowych doprowadził do wyczerpania obowiązującego danego pracownika limitu urlopowego, to wówczas dni nieobecności traktowane były jako dni wolne, ale za które przysługuje wynagrodzenie. Nie zdarzało się, aby doszło do sytuacji, w której pracownik nie miał możliwości skorzystać z tego powodu z 14-dniowego urlopu wypoczynkowego.

Powodowi nie przedstawiono tego systemu udzielania urlopów wypoczynkowych. Miał otrzymywać wnioski urlopowe za pośrednictwem sejfów, jednak do tego nie doszło. Tylko raz, w lipcu 2019 r., otrzymał wniosek urlopowy na adres poczty elektronicznej, ale nie został on przez niego złożony.

(dowody:

- zeznania świadka K. W. – protokół elektroniczny, k. 139v.-140 akt, 00:49:56-01:13:42,
- zeznania świadka K. D. - protokół elektroniczny, k. 141v.-142 akt, 02:17:54-02:32:54,
- przesłuchanie powoda - protokół elektroniczny, k. 139v.-140 akt, 02:34:55-02:50:27)

Współpraca z powodem była dość trudna. Zdarzało się, że dzień przed wyjazdem w trasę informował, iż nie może wyjechać. Wtedy wielokrotnie próbował kontaktować się z K. W. (1), nawet w porach wieczornych. Zwykle nie określał precyzyjnie, jak długo go nie będzie w pracy. Potem dzwonił i informował, że nieobecność przedłuża, albo w ogóle nie dzwonił. Na usprawiedliwienie podawał różnorodne przyczyny. Dotyczyły one konieczności opieki nad rodzicami, prac polowych, braku aktualnych dokumentów, stanu zdrowia.

W przypadkach krótkich absencji K. W. (1) traktowała nieobecność powoda jako urlop wypoczynkowy i tak też nieobecność ta była ujmowana w kartach pracy. O takiej kwalifikacji powód nie był informowany. Jeżeli nieobecność powoda się przedłużała, to K. W. (1) przyjmowała, że jest to urlop bezpłatny.

(dowody:

- zeznania świadka K. W. – protokół elektroniczny, k. 139v.-140 akt, 01:04:23-01:13:42,
- zeznania świadka K. D. - protokół elektroniczny, k. 141v.-142 akt, 02:17:54-02:32:54)

W okresie od 15 do 30 kwietnia 2019 r. powód przebywał na urlopie bezpłatnym. Był on wynikiem uzgodnień z K. W. (1). Nieobecność powoda w pracy w lipcu 2019 r. spowodowana była koniecznością opieki na chorą matką. Matka powoda zmarła 27 lipca 2019 r. Pod koniec miesiąca zadeklarował wobec K. W. (1), aby nie wyznaczać go na razie w trasy. W sierpniu 2019 r. również nie wykonał żadnej trasy, choć miał taką możliwość.

W październiku 2019 r. powód także nie wykonał żadnej trasy. Zajmował się wtedy gospodarstwem rolnym, w którym mieszkał ze swoimi rodzicami. Gospodarstwo liczyło 10 ha. Powód uprawiał kukurydzę i w październiku przypadał okres zbiorów. Przekazywał w tym czasie K. W. (1), iż nie może wykonywać tras, gdyż okres zbiorów przesuwają się z powodu niekorzystnej pogody.

W pierwszej połowie listopada 2019 r. powód nie wykonywał tras, gdyż zakończył się okres ważności dokumentów, od których zależała możliwość dopuszczenia go do pracy (prawo jazdy, psychotesty). Powód poinformował o tym K. W. (1).

W okresie od 19 do 31 grudnia 2019 r. powód nie wykonywał tras, choć miał je zaplanowane. Nie podjął pracy, gdyż odczuwał gorsze samopoczucie. Nie przedłożył jednak za ten czas zwolnienia lekarskiego.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny, k. 142v.-143 akt, 02:34:55-03:16:45,
- zeznania świadka K. W. – protokół elektroniczny, k. 139v.-140 akt, 01:04:23-01:19:39,
- zeznania świadka K. D. - protokół elektroniczny, k. 141v.-142 akt, 02:17:54-02:32:54,
- zeznania świadka A. Ż. – protokół elektroniczny, k. 138v.-139 akt, 00:36:39-00:47:56)

W korespondencji sms między powodem (AP) a K. W. (1) (KW) znajdowały się następujące zapisy:

- korespondencja z 18 kwietnia 2019 r.

KW - „Hej, od kiedy jesteś w domu?”

AP – „Hej 5 kwietnia zjechałem”

KW – „Plus tydzień wolnego, który się należał a Ty piszesz, że dopiero po majówce wracasz? Zgadza się? To rozumiem, że ten czas to bezpłatny urlop wypoczynkowy. Powiedzmy od 15.04 do 5.05. Zgadza się?”

AP – „Zrób tak żeby było dobrze ja tam do kłótliwych nie należę żeby dwie strony były zadowolone. Tak po majówce wracam?”

- korespondencja z 27 czerwca 2019 r.

AP – „Witam jest problem ojciec mi się źle poczuł próbowałem się dodzwonić do Ciebie bo chciałem porozmawiać żeby nie było że coś kombinuję znowu a zresztą wiesz chyba że mamę mam leżącą po udarze więc zrobił się problem bym musiał parę dni opieki nad nimi”

KW – „Próbowałaś się dodzwonić raz po 19:00. Wiesz, że też mam rodzinę, którą muszę się opiekować. Wystarczyło napisać, to co piszesz teraz. Jesteś tydzień w domu i informujesz mnie, bo napisałam. Faktycznie nie ma tutaj kombinacji.”

- korespondencja z 5 lipca 2019 r.

KW- „Witam, jaka sytuacja u Ciebie?”

AP – „Cześć możemy porozmawiać możesz gadać. Sytuacja nieciekawa, ale chcę porozmawiać mam mamę leżącą 5 lat w łóżku zresztą Tobie już pisałem ojciec 70 lat stan mamy się pogorszył a nie chcę tej roboty stracić, co Ci mam napisać.”

- korespondencja z 12 sierpnia 2019 r.

KW – „Może zaczniemy po mału. Poz-HNj w pojedynczej od jutra? Wtorek wyjazd, środa powrót...dasz radę”

- korespondencja z 13 sierpnia 2019 r.

AP – „Cześć K. przepraszam, że teraz dopiero odpisuje ale mam urwanie głowy, nie czuję się na siłach żeby jechać do H. prosiłbym Cię jak będziesz miała wolne kółko angielskie to pojedę najlepiej z Panem T. a jak nie to z kimś innym pozdrawiam.”

- korespondencja z 28 sierpnia 2019 r.

KW – „Dzień doby, to chyba moje ostatnie zapytanie. Start w sobotę z Poz, normalnie kółko angielskie z R. W.. Będziecie jeździć w 3, Ty, R. i T. 2x1. Wchodzisz w to” Start od 31.08. z Poz.”

- korespondencja z 29 sierpnia 2019 r.

KW – „Jak decyzja?”

- korespondencja z 22 września 2019 r.

AP – „Cześć nie wiem czy jeszcze mogę się odezwać?”

- korespondencja z 25 września 2019 r.

KW – „Część, ja się nie obrażę. Ale przy następnym razem ... jeśli miałby być. Będziemy podpisywać umówioną karę. Ja nie mogę sobie na takie rzeczy pozwolić, że auto nie jedzie. A znaleźć kierowcę chętnego z dnia na dzień nie jest łatwo”.

- korespondencja z 6 listopada 2019 r.

AP – „Hej K. śpisz. Mogę zadzwonić.”

KW – „Nie śpię. Ale jak nie wyjeżdżasz w sobotę, to napisz po prostu, ja nie mam siły tego słuchać.”

AP – „...,tej spojrzałem w prawko mi w styczniu wszystkie badania wychodzą psychotesty, badania lekarskie, świadectwo kwalifikacji, K. żebym jak to kiknal przedwczoraj na pewno bym powiedział Tobie, że nie jadę”

AP – „Jak ja tego nie zrobię ja się nie ruszę nigdzie, a to czasu mi zejdzie trochę, znowu zawałem, a tyle czasu siedziałem w chacie mogłem to ogarnąć. Nie kłamie, nie ściemniam, znowu zawiodłem na ale co zrobię K. muszę to ogarnąć i to już jutro robię. Zresztą zawitam, tam do Was do biura, no co mam napisać Sorry za wy... tylko tyle mogę napisać.”

- korespondencja z 8 listopada 2019 r.

KW – „Czy dostałeś już dokumenty do wypełnienia z firmy” Czy dostarczyłeś orzeczenie lekarskie, psychologiczne i świadectwo kwalifikacji zawodowej?”

AP – „Wszystko dostarczyłem z tego co pamiętam.”

KW – „Czy co i w jaki sposób? Bo księgowi nic nie ma.”

AP- „U gościa który się tym zajmuje mi to zeskanowali i wysłał więc powinno to być wysłane.”

- korespondencja z 20 listopada 2019 r.

KW – „Koperta w sejfie dla Ciebie. Widziałeś ją przed wyjazdem?”

AP – „Nie nie widziałem. Ale spojrzę”

KW – „Koniecznie. Bardzo ważne, wypełnić i rano zostawić w sejfie dla mnie!”.

- korespondencja z 26 listopada 2019 r.

KW – „Czy koperta z dokumentami trafiła do sejfu?”

AP – „Hej, jeszcze nie, co będę czarował zapomniałem, wybieram się do Ciebie w przyszłym tygodniu więc jakby co to podwiozę”

- korespondencja z 28 listopada 2019 r.

KW – „Jutro do domu schodzicie i chcę dokumenty w sejfie.”

- korespondencja z 18 grudnia 2019 r.

AP – „Część nie wiem, czy pojedę bardzo chusteczkowo się czuję gorączka itp. Ale na pewno już wiesz wszystko od T. jadę do lekarza więc będziesz musiała kogoś ogarnąć za mnie”

KW – „Ja nikogo nie mam za Ciebie, wiesz jak jest w grudniu. Także jeżeli faktycznie chcesz położyć L4 to napisz konkretnie”

AP – „Nie chcę położyć L4 nie świruję przez okres jaki u was pracuję tylko tydzień miałem L4 a tak cały czas na urlopie bezpłatnym.”

KW – „Jest środa godzina 14:00 chcę wiedzieć czy wyjedziesz jutro czy nie? Tyle...”

AP – „Czekam za wizytą w kolejce gorączka, co Ci mam napisać jak masz kogoś to proszę żeby pojechał za mnie, a po co mam się w trasie męczyć albo rano napisać że nie jadę”.

- korespondencja z 20 grudnia 2019 r.

KW – „Jaka sytuacja? Nie mam informacji? L4? Do kiedy? Co dalej?”

AP – „L4 na razie nie mam antybiotyk”

KW – „ No ok. Ale jak mam tą niezdolność do pracy traktować? Bo lekarz nie dał L4, czyli zdolny do pracy, rozumiesz chyba jaki to jest ważny okres. Stąd pytanie co Ty zamierzasz dalej, kiedy do pracy?”

- korespondencja z 24 grudnia 2019 r. – życzenia świąteczne od powoda do K. W. (1)
- korespondencja z 24 lutego 2020 r.

KW – „No to potwierdzam, że jedziesz”

AP – „Hej jestem u lekarza oddzwonię”

AP – powód przesłał skierowanie do poradni chirurgicznej oraz napisał – „żeby nie było, że kłamię”

KW – „Ok ale skierowanie to nie L4 czyli jutro normalnie?”

AP – „Jadę się zarejestrować do chirurga zaraz odpowiem Ci za jakiś czas na kiedy mnie weźmie najszybciej”

AP – „K. na czwartek jestem umówiony weź tam kogoś za mnie, już ostatnio do kitu się czułem, T. może to potwierdzić.”

KW – „L4 poproszę, inaczej nie mogę, nie mam jak dać wolnego. Bo to nie jest umowa zlecenia nie wolontariat. Także L4 albo urlop bezpłatny.”

(dowody:

- korespondencja sms – k. 61- 68 akt,
- zeznania świadka K. W. – protokół elektroniczny, k. 140-140v., 01:19:39-01:42:12,
- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny, k. 143-143v., 03:00:55-03:11:06)

Dane dotyczące pracy poszczególnych kierowców, w tym okresy nieobecności i ich przyczyny, wprowadzał do systemu P. W. (1). Zajmował się on również rozliczaniem czasu pracy. Rozliczenia odbywały się na podstawie miesięcznych i rocznych kart pracy poszczególnych kierowców. Informacje o datach urlopów P. W. (1) uzyskiwał od dyspozytorów.

(dowody:

- zeznania świadka K. W. – protokół elektroniczny, k. 139v. akt, 00:49:56-01:04:23,
- zeznania świadka K. D. - protokół elektroniczny, k. 142 akt, 02:24:29-02:30:09,

- zeznania świadka P. W. - protokół elektroniczny, k. 141 akt, 01:55:31-02:04:45)

W rocznych i miesięcznych kartach pracy powoda wykazane zostały następujące dane:

miesiąc	dni pracy	urlop wypoczynkowy	urlop bezpłatny	choroba i inne
kwiecień 2019 r. (przed korektą)	5	13 (po korekcie 5)	- (po korekcie 9)	5
maj 2019 r.	12 (w tym 1 dzień przestoju)	9	-	-
czerwiec 2019 r.	19 (w tym 8 dni przestoju; także w okresie 24-28.06.)	-	-	W piśmie na k. 127 akt 24-28.06. – zasiłek opiekuńczy
lipiec 2019 r.	-	-	23	-
sierpień 2019 r.	-	-	21	-
wrzesień 2019 r.	17 (w tym 1 dzień przestoju)	4	-	-
październik 2019 r.	-	-	23	-
listopad 2019 r.	14 (w tym 2 dni przestoju)	-	8	-
grudzień 2019 r.	8	2	7	-
styczeń 2020 r.	16 (w tym 5 dni przestoju)	5	-	-
luty 2020 r.	9 (w tym 1 dzień przestoju)	6 (od 4 do 7 lutego, 10 lutego, 21 lutego)	-	-
marzec 2020 r.	-	-	-	cały miesiąc
kwiecień 2020 r.	-	-	-	cały miesiąc

maj 2020 r.	-	-	-	cały miesiąc
czerwiec 2020 r.	-	5	-	8 dni (nieobecność nieusprawiedliwiona)

(dowody:

- roczne i miesięczne karty pracy – k. 35-52, 137 akt,
- kalendarz ciągłości danych – k. 53-54 akt)

Karta pracy za kwiecień 2019 r. została skorygowana w ten sposób, że za okres od 8 do 12 kwietnia 2019 r. wpisano okres urlopu wypoczynkowego, a za okres od 15 do 19 i od 23 do 26 kwietnia 2019 r. symbol (...), czyli urlop bezpłatny.

(dowody:

- karta pracy – k. 137 akt)

Za kwiecień, lipiec, sierpień, październik, listopad i grudzień 2019 r. powód otrzymał wynagrodzenie za pracę pomniejszone o okresy niewykonywania pracy z powodu urlopu bezpłatnego. Powód nie zgłaszał pracodawcy zarzutów z tego powodu.

(dowody:

- przesłuchanie G. C. - protokół elektroniczny, k. 143v. akt, 03:17:06-03:31:01,
- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny, k. 143 akt, 03:15:07-03:16:45,
- listy płac – k. 55-60 akt)

W zaświadczeniu z 1 kwietnia 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Inspektorat w K. wskazał, że pracodawca zgłosił powoda do ubezpieczeń społecznych w okresie od 26 lutego 2019 r. do 12 czerwca 2020 r. Przerwy w opłacaniu składek spowodowane urlopem bezpłatnym wystąpiły: od 15 do 30 kwietnia 2019 r., od 1 lipca do 14 listopada 2019 r., od 19 do 31 grudnia 2019 r., za okres od 24 do 28 czerwca 2019 r. ZUS wypłacił zasiłek opiekuńczy, za okres od 24 lutego do 27 marca 2020 r. pracodawca wypłacił wynagrodzenie chorobowe, za okres od 28 marca do 30 maja 2020 r. wypłacony został zasiłek chorobowy, w okresie od 8 do 12 czerwca 2020 r. wystąpił okres nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

(dowody:

- pismo z 01.04.2021 r. – k. 127-128 akt)

Powód w ramach negocjacji dotyczących zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę otrzymał druk pisma z (...) r. Pismo to miało następującą treść: „Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Zwracam się z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia strony zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. zawartej w dniu 1 maja 2019 r. Jako termin rozwiązania umowy o pracę proponuję 15 czerwca 2020 r. Jednocześnie oświadczam, iż nie będę rościł o odszkodowanie za okres wypowiedzenia. Jak również oświadczam, że urlop wypoczynkowy w całości wykorzystałem i nie przysługuje mi ekwiwalent za urlop”.

Powód nie podpisał tego pisma.

(dowody:

- zeznania świadka A. Ż. – protokół elektroniczny, k. 139 akt, 00:42:53-00:47:56,
- pismo z 15.06.2020 r. – k. 20 akt)

Zgodnie z zapisami w świadectwie pracy z 7 grudnia 2020 r. powód korzystał z urlopu bezpłatnego od 15 do 30 kwietnia 2019 r., od 1 do 31 sierpnia 2019 r., od 1 do 31 października 2020 r., od 1 do 14 listopada 2020 r. i od 19 do 31 grudnia 2019 r.

W świadectwie pracy wskazano, że powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 13 dni. Podano również, że w okresie od 24 do 28 czerwca 2019 r. korzystał z zasiłku opiekuńczego, zaś w okresie od 24 lutego do 30 maja 2020 r. był niezdolny do pracy z powodu choroby.

(dowody:

- świadectwo pracy – k. 9 akt)

Pismem z 21 grudnia 2020 r. powód wezwał pozwaną do zapłaty kwoty dochodzonej pozwem.

Pozwana w piśmie z 11 stycznia 2021 r. wskazała, że wywiązała się ze wszystkich zobowiązań wobec powoda. Powód wykorzystał 28 dni urlopu w 2019 r. oraz 16 dni w 2020 r., co znajduje potwierdzenie w dokumentacji pracowniczej. Wskazano, że za kwiecień 2019 r. powód otrzymał wynagrodzenie w wysokości (...) zł zgodnie z liczbą dni świadczonej pracy (w tym miesiącu powód przebywał na urlopie wypoczynkowym, a częściowo na zwolnieniu lekarskim). W lipcu, sierpniu i październiku 2020 r. powód przebywał na urlopie bezpłatnym i w ogóle nie świadczył pracy. W listopadzie 2020 r. powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie (...) zł zgodnie z liczbą dni świadczonej pracy, z uwzględnieniem korzystania z urlopu bezpłatnego w wymiarze 8 dni. W grudniu (w piśmie omyłkowo w listopadzie) 2020 r. powód otrzymał wynagrodzenie w wysokości (...) zł zgodnie z liczbą dni świadczonej pracy, z uwzględnieniem korzystania z urlopu wypoczynkowego oraz urlopu bezpłatnego w wymiarze 7 dni.

Zaznaczono, że powód w trakcie zatrudnienia u pozwanej wielokrotnie, powołując się na trudną sytuację rodzinną, a także okoliczności związane z prowadzeniem gospodarstwa rolnego zwracał się z wnioskami o udzielenie mu urlopu, przede wszystkim bezpłatnego. Pozwana, mimo występujących trudności w zapewnieniu normalnego toku pracy z powodu nieobecności powoda, zazwyczaj udzielała urlopu w żądanych terminach i organizowała zastępstwa.

(dowody:

- pismo z 21.12.2020 r. – k. 11-12 akt,
- pismo z 11.01.2021 r. – k. 13-14 akt)

Pismem z (...) r. powód wezwał pozwaną do wydania wniosków o urlop wypoczynkowy za lata 2019 – 2020 oraz wniosków o urlop bezpłatny podpisanych przez powoda za kwiecień, lipiec, sierpień, październik, listopad i grudzień 2019 r.

Pismem z (...) r. pozwana poinformowała powoda, że w sprawie należy uwzględnić specyfikę pracy kierowców. Obecność powoda w siedzibie pracodawcy była rzadkością. Dlatego wnioski były składane w formie sms lub ustnie, w czasie rozmów telefonicznych. Niezachowanie formy pisemnej wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego nie powoduje bezskuteczności samego wniosku. Informacja o urlopie bezpłatnym znalazła się w świadectwie pracy, którego powód nie kwestionował. Pozwana zaznaczyła, że kodeks pracy nie przewiduje pisemnej formy wniosków o urlop wypoczynkowy. Powód korzystał z urlopu wypoczynkowego na podstawie wniosków składanych w formie wiadomości sms oraz formie ustnej – podczas rozmów telefonicznych z dyspozytorem K. W. (1), która to potwierdza.

Wnioski te częstokroć składane były w przeddzień udzielenia mu urlopu wypoczynkowego. Dlatego nie jest możliwe przedłożenie podpisanych wniosków urlopowych.

(dowody:

- pismo z 25.01.2021 r. – k. 15 akt,
- pismo z 05.02.2021 r. – k. 16 akt)

Powód uzyskiwał wynagrodzenie miesięczne w średniej kwocie 2.790,00 zł.

(dowody:

- zaświadczenie z 23.07.2020 r. - k. 121 akt)

Sąd zważył co następuje:

Stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów, których autentyczności nie kwestionowała żadna ze stron, a także na podstawie przesłuchania powoda, a za pozwaną G. C. (1), świadków A. Ż. (2), K. W. (1), K. D. (1), P. W. (1). Zeznania świadka A. Ż. (2) niewiele wnosiły do sprawy, gdyż świadek nie miała szczegółowej wiedzy o ważnych dla jej rozstrzygnięcia okolicznościach, co skutkowało dużym poziomem ogólności jej zeznań.

W zgromadzonym materiale dowodowym ujawniło się szereg rozbieżności. Dotyczyły one faktów relewantnych z punktu widzenia obu zgłoszonych w sprawie roszczeń, a więc trybu udzielania urlopów wypoczynkowych i bezpłatnych oraz wykorzystywania ich przez powoda.

W zakresie okoliczności dotyczących urlopów wypoczynkowych zasadniczymi kwestiami spornymi było to, jaki był tryb ich udzielania, czy powód był o nim poinformowany oraz czy poszczególne wykazywane przez pracodawcę okresy urlopu wypoczynkowego zostały uzgodnione z powodem. Odnosząc się do tych zagadnień w pierwszej kolejności wskazać należy, że strony nie przedłożyły do akt niniejszej sprawy jakiegokolwiek dokumentacji dotyczącej sposobu, w jaki udzielany był urlop wypoczynkowy. W szczególności pozwana nie przedłożyła wniosków o udzielenie urlopu wypoczynkowego składanych przez powoda, choć zgodnie z § 6 pkt 2 rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369) pracodawca obowiązany jest gromadzić dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego. Należy podkreślić, że ani przepisu kodeksu pracy, ani przepisy wskazanego rozporządzenia nie zwalniają pracodawcy z obowiązku gromadzenia tego rodzaju dokumentacji, bez względu na charakter prowadzonej działalności. Powinność gromadzenia dokumentów związanych z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego obciąża więc także przedsiębiorców transportowych, bez względu na występowanie praktycznych problemów w jej realizacji. W ocenie Sądu, sygnalizowane w tej mierze przez pozwaną problemy miały zresztą pozorny charakter, a to z uwagi na rozwój technik korespondowania na odległość, które pozwalają na bezproblemową wymianę stosownej dokumentacji. Brak dokumentów nie był więc spowodowany charakterem przedsiębiorstwa, jak twierdzi pozwana, ale brakiem odpowiedniej kultury organizacyjnej, niedomaganiem w zakresie obiegu dokumentów oraz brakiem konsekwencji ze strony przede wszystkim dyspozytorów (w niniejszej sprawie – K. W. (1)).

Przedstawione zagadnienie wpływa na problematykę ciężaru dowodu. W tym zakresie odwołać się należy do stanowiska judykatury dotyczącej wpływu braku ewidencji czasu pracy na kwestię rozkładu ciężaru dowodu, a to z uwagi na analogiczność sytuacji badawczej. Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, zgodnie z którą powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08, OSNP 2010/23-24/289; z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13, LEX nr 1424850). Pracownik może przy tym

powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000/14/535; z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000/15/579; z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002/10/23; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004/3/46; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09, LEX nr 527067; z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10, LEX nr 1095826; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 197/11, LEX nr 1216857).

Przedstawione stanowisko judykatury nie świadczy wprawdzie o odwróceniu ciężaru dowodu, ale bez wątpliwości potwierdza możliwość wykazywania przez pracownika faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i jej rozmiaru za pomocą wszelkich środków dowodowych przewidzianych w Kodeksie postępowania cywilnego, co z kolei powoduje konieczność podjęcia przez pracodawcę inicjatywy dowodowej w celu podważenia przedstawianych dowodów.

Wyrażonej w art. 6 k.c. (w sprawach z zakresu prawa pracy stosowanej na podstawie art. 300 k.p.) reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można bowiem rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli bowiem powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusnością dochodzonego roszczenia, to wówczas pozwany obciążony jest ciężarem udowodnienia ewentualnych okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 kwietnia 1982 r., I CR 79/82, LEX nr 8416; z dnia 12 maja 2011 r., I PK 228/10, LEX nr 896458; z dnia 10 czerwca 2013 r., II PK 304/12, LEX nr 1341274).

W przedmiotowej sprawie kwestia trybu udzielania urlopów wypoczynkowych podlegała zatem zbadaniu na podstawie osobowych źródeł dowodowych. Dyspozytorzy, tj. świadek K. W. (1) i K. D. (1) zeznali, że w przypadku pracy w systemie 2/1 (dwa tygodnie jazdy, jeden tydzień postoju) urlop wypoczynkowy był kierowcy udzielany po powrocie z trasy, gdy pracownik wykorzystał dni wolne za pracę w godzinach nadliczbowych, czy w weekendy aż do wyczerpania tygodnia postojowego. Był on kontynuowany także wtedy, gdy kierowca nie wyjechał w następną trasę zgodnie z systemem 2/1. Odmienne zeznania złożył P. W. (1), który twierdził, że urlop nie był udzielany, jeżeli do wyczerpania tygodnia postojowego zostawało 1-2 dni. Był to, według zeznań tego świadka, okres traktowany jako równorzędny z czasem pracy. Dopiero, gdy kierowca nie wyjechał w następną trasę, to dyspozytor ustalał z nim, czy nieobecność należy traktować jako urlop wypoczynkowy, czy jako urlop bezpłatny. Świadek zastrzegł jednak, że wszelkie informacje dotyczące urlopów pochodziły od dyspozytorów. Podobne zeznania złożył G. C. (1).

W ocenie Sądu, rzeczywisty tryb udzielania urlopów wypoczynkowych (a w istocie kwalifikowania nieobecności jako urlopy wypoczynkowe) przedstawili w swych zeznaniach K. W. (1) i K. D. (1) i dlatego właśnie na podstawie zeznań tych świadków Sąd poczynił ustalenia faktyczne. Wymienieni świadkowie, jako dyspozytorzy, mieli bowiem praktyczną i bieżącą wiedzę na temat trybu udzielania urlopów wypoczynkowych. Wiedza P. W. (1) i G. C. (1) miała w tym zakresie charakter wtórny, a przede wszystkim postulatyczny w tym sensie, że osoby te przedstawiały jak, w ich ocenie, winien wyglądać tryb udzielania urlopów wypoczynkowych, a nie jak rzeczywiście się on przedstawiał. W ocenie Sądu, na treść zeznań P. W. (1) miało wpływ też to, iż składał on zeznania po około 10-minutowej przerwie, zarządzonej po odebraniu zeznań od K. W. (1). W jej trakcie mogło dojść do uzgodnienia wersji wydarzeń. Takie wnioski nasuwa się z tego powodu, że w normalnym toku rzeczy P. W. (1) nie powinien posiadać tego rodzaju wiedzy, a przynajmniej na takim poziomie jej szczegółowości, co wynika z zakresu zadań P. W. (1) oraz obowiązującego w pozwanej spółce systemu obiegu informacji.

Prezentowaną przez świadków K. W. (1) i K. D. (1) wersję wydarzeń potwierdzała również szczegółowa analiza kart pracy i korespondencji sms. Jako przykład może służyć np. kwestia urlopu wypoczynkowego z kwietnia 2019 r. Korespondencja z 18 kwietnia 2019 r. miała następującą treść:

KW - „Hej, od kiedy jesteś w domu?”

AP – „Hej 5 kwietnia zjechałem”

KW – „Plus tydzień wolnego, który się należał a Ty piszesz, że dopiero po majówce wracasz? Zgadza się? To rozumiem, że ten czas to bezpłatny urlop wypoczynkowy. Powiedzmy od 15.04 do 5.05. Zgadza się?”

AP – „Zrób tak żeby było dobrze ja tam do klótlwych nie należę żeby dwie strony były zadowolone. Tak po majówce wracam?”

W karcie pracy za kwiecień 2019 r. wykazano urlop wypoczynkowy w okresie od 8 do 19, 23 i 29-30 kwietnia 2019 r. (k. 38 akt), a po korekcie od 8 do 12 kwietnia 2019 r. (k. 137 akt). Wbrew jednoznacznym deklaracjom K. W. (1) wynikającym z sms rozpięła ona urlop wypoczynkowy bezpośrednio po powrocie powoda z trasy. Taka sama sytuacja wystąpiła w maju, wrześniu, grudniu 2019 r. i lutym 2020 r. Pewne odmienności w styczniu i czerwcu 2020 r. nie podważają przedstawionego stanowiska, a to z tego względu, iż przypadają one po okresach nieobecności w pracy.

Jak już wskazano, rozbieżności ujawniły się także co do tego, czy powód został poinformowany o stosowanym trybie kwalifikowania nieobecności jako urlopy wypoczynkowe. Powód stanowczo temu zaprzeczył, zaś świadkowie K. W. (1) i K. D. (1) wyrazili przekonanie, iż takie informacje przekazywali powodowi, gdyż robili tak wobec wszystkich kierowców. Przekonanie to nie miało jednak jakkolwiek zakotwiczenia dowodowego w pozostałym materiale dowodowym. W szczególności nie było możliwe wyprowadzenie jakichkolwiek wniosków w tym zakresie na podstawie analizy korespondencji sms. Korespondencja ta dotyczy różnych zagadnień, lecz nie odnosi ona nawet pośrednio do urlopów wypoczynkowych. Należy to szczególnie uwypuklić, skoro kilka razy jest w niej mowa o urloпах bezpłatnych. Prezentowane przez świadków przeswiadczenie było zatem mało wiarygodne, zwłaszcza w kontekście stanowczych w tym zakresie zeznań powoda. Ponadto wersję wydarzeń podawaną przez powoda potwierdza to, iż bezpośrednio przed zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę kilka miesięcy był zatrudniony w oparciu o umowę zlecenia. W czasie tego zatrudnienia problematyka urlopów wypoczynkowych nie miała znaczenia, a więc założyć należy, iż nie były wówczas prezentowane powodowi jakiegokolwiek zagadnienia z nimi związane. Siłą inercji ów stan mógł utrzymać się w okresie istnienia stosunku pracy. Sąd dostrzega, że rozważania te mają spekulatywny charakter, lecz mimo to preferowana wersja wydarzeń jawi się jako wysoce prawdopodobna.

Przechodząc do ostatniego z sygnalizowanych na wstępie zagadnień, a więc czy doszło do indywidualnego uzgodnienia terminów urlopu wypoczynkowego między powodem a K. W. (1), wskazać należy, iż Sąd uznał w tym zakresie zeznania tego świadka za niewiarygodne, przyznając jednocześnie walor wiarygodności zeznaniom powoda. K. W. (1) twierdziła, że uzgadniała z powodem terminy wykorzystywania przez niego urlopów wypoczynkowych, gdy nieobecność była krótkotrwała, a gdy się przedłużała to kwalifikowała ją jako urlop bezpłatny. Niezależnie od tego, że powód stanowczo się temu sprzeciwiał podnosząc, że tego rodzaju sytuacji nie było, zauważyć należy, iż zeznania K. W. (1) były całkowicie gołosłowne. Nie miały one żadnego innego potwierdzenia dowodowego, w szczególności nie znajdowały one oparcia w korespondencji sms, a przecież skoro w zakresie urlopów wypoczynkowych miało dochodzić do wzajemnych ustaleń, to w mniejszym lub większym zakresie znalazłyby one odbicie właśnie w smsach. Tymczasem, choć łatwo było w tej korespondencji zidentyfikować ślady uzgodnień dotyczących urlopów bezpłatnych, to nie zawierała ona żadnych wypowiedzi, choćby zniuansowanych, które dotyczyłyby urlopów wypoczynkowych.

Poza tym twierdzenia K. W. (1) pozostawały w sprzeczności z przedstawianą przez nią i świadka K. D. (1) praktyką kwalifikowania okresów nieobecności jako okresów urlopu wypoczynkowego. Nie zakładała ona konieczności uzgodnień, gdyż jej stosowanie odbywało się bez aktywnego udziału pracownika.

Wskazać również należy, iż pozwana nie tylko nie przedłożyła wniosków urlopowych, które miał złożyć powód. Nie okazała nawet formularzy tych wniosków, które miały być kierowane do powoda. Wprawdzie w korespondencji sms znajdują się wiadomości, w których K. W. (1) żądała zwrotu dokumentów od powoda, lecz nawet ona sama nie twierdziła, że żądania te dotyczyły wypełnionych wniosków urlopowych. Z zeznań powoda wynikało, że chodziło o innego rodzaju dokumenty, a mianowicie te, które były niezbędne do wykonywania obowiązków kierowcy.

Twierdzenia te Sąd uznał za wiarygodne, gdyż wpisywały się one w treść wcześniejszej korespondencji pochodzącej z początków listopada 2019 r.

Powód przyznał, że tylko raz, w lipcu 2019 r., otrzymał wniosek urlopowy na adres poczty elektronicznej, ale zaznaczył, że nie doszło do jego złożenia. Z zeznań tych nie wynikało jednak jakiego rodzaju urlopu dotyczył ów wniosek, a ponadto zdarzenie to potwierdza, iż terminy wykorzystywania urlopów wypoczynkowych określone były bez udziału pracownika, skoro ostatni okres urlopu wypoczynkowego miał przypadać w maju 2019 r.

W końcu podnieść należy, iż powód w ramach negocjacji dotyczących zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę otrzymał druk pisma z 15 czerwca 2020 r. Pismo to miało następującą treść: „Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Zwracam się z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia strony zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. zawartej w dniu 1 maja 2019 r. Jako termin rozwiązania umowy o pracę proponuję 15 czerwca 2020 r. Jednocześnie oświadczam, iż nie będę rościł o odszkodowanie za okres wypowiedzenia. Jak również oświadczam, że urlop wypoczynkowy w całości wykorzystałem i nie przysługuje mi ekwiwalent za urlop.” W sytuacji, w której pozwana miałaby przekonać co do całkowitego wykorzystania przez powoda urlopu wypoczynkowego, to tego rodzaju oświadczenie byłoby po prostu zbędne.

Przechodząc do oceny prawnej powództwa o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy przywołać należy art. 171 § 1 k.p. W myśl tego przepisu w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Stosownie zaś do art. 163 § 1 k.p. urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Stosownie do art. 163 § 1¹ k.p. pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Przepis § 1 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

Na gruncie niniejszej sprawy kluczowe znaczenie ma wykładnia art. 163 § 1¹ k.p. w zakresie, w jakim dotyczy on ustalenia termin urlopu przez pracodawcę po porozumieniu z pracownikiem.

W literaturze w tym przedmiocie dostrzega się rozbieżności. Z jednej strony twierdzi się, że skoro w § 1 art. 163 k.p. wskazane są przesłanki określenia terminu urlopu (w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy) – nie można wykluczyć sytuacji, w których orzecznictwo uzna odmowę pracownika wykorzystania urlopu w terminie ustalonym przez pracodawcę za sprzeczną z prawem (K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2021, art. 163).

Podnosi się także, że sugestie pracownika co do terminu urlopu nie wiążą pracodawcy, który podejmuje ostateczną decyzję co do rozpoczęcia i zakończenia urlopu, biorąc pod uwagę przedstawiony wniosek oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Odwołanie się w przepisie do porozumienia z pracownikiem należy rozumieć jako podjęcie próby osiągnięcia konsensu z osobą zatrudnioną (tak B. Cudowski, Urlop wypoczynkowy i bezpłatny a dodatkowe zatrudnienie [w:] Człowiek, Obywatel, Pracownik. Studia z zakresu prawa pracy. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak, red. J. Stelina, A. Wypych-Żywicka, GSP 2007/XVII, s. 45; Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 163; A. Kosut [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5), wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 163).

Drugi pogląd opiera się na założeniu, że zwrot „po porozumieniu” oznacza stanowczą, a nie opiniodawczą formę współdziałania pracodawcy z innymi podmiotami, co w konsekwencji powoduje, że w omawianym przypadku niemożliwe jest arbitralne narzucenie pracownikowi przez pracodawcę terminu rozpoczęcia urlopu (A. Dubowik, Zasada udzielania urlopu wypoczynkowego w naturze i plan urlopów, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2003 r., nr 5, s. 30-36). Oznacza to, że strony przy jego ustalaniu powinny zatem osiągnąć kompromis, mając na uwadze zarówno

preferencje pracownika, jak i względy związane z potrzebami pracodawcy, co wynika z treści odesłania do § 1 zdanie drugie komentowanego artykułu.

W ocenie Sądu, pierwsze z wymienionych stanowisk zasługuje na akceptację, albowiem bardziej przystaje ono do treści art. 163 k.p., a przede wszystkim lepiej odpowiada realiom zakładowym, w których nie ma częstokroć pola na żmudne szukania kompromisów w błahej z reguły kwestii terminu wykorzystania urlopu wypoczynkowego.

W okolicznościach niniejszej sprawy najważniejsze jednak było to, że w obu zaprezentowanych wykładniach art. 163 k.p. obecny jest element szukania kompromisu (różnica zasadza się na skutkach jego nieosiągnięcia), co oznacza, że pracodawca nie może narzucić pracownikowi zupełnie arbitralnie terminu wykorzystania urlopu. W oczywistej sprzeczności z analizowanym przepisem pozostaje z pewnością sytuacja, w której pracodawca, według tylko sobie znanej metodologii, traktuje okresy nieświadczenia pracy jako okresy urlopu wypoczynkowego. Stanowiska tego nie podważa to, że w konkretnych okolicznościach faktycznych takie działanie pracodawcy może okazać się korzystne dla pracownika. Przepis art. 163 § 1 i 1⁽¹⁾ k.p. abstrahuje bowiem od tego, czy działanie pracodawcy nosi znamiona korzystności, czy też jest ich pozbawione. W każdy bowiem przypadku musi wystąpić element porozumienia z pracownikiem. Jego forma może być różnorodna, mniej lub bardziej sformalizowana. Niewykluczone jest też porozumienie milczące, o ile ten sposób ustalania terminu urlopu znajduje potwierdzenia w obowiązującej praktyce zakładowej (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 15 marca 2001 r., I PKN 306/00, OSNAPiUS 2002/24/591, z 15 listopada 2006 r., I PK 128/06, OSNP 2007/23-24/346, z 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010/3-4/36, z 28 października 2009 r., II PK 123/09, OSNP 2011/11-12/148, postanowienie z 11 września 2012 r., III PK 17/12, LEX nr 2041816, wyrok z 7 listopada 2013 r., SNO 29/13, LEX nr 1393802, wyrok z dnia 22 listopada 2018 r., II PK 199/17, Legalis).

W ocenie Sądu, sprzeczne z treścią wskazanych przepisów byłoby także blankietowe ustalenie okresów wykorzystania urlopów wypoczynkowych poprzez wskazanie zespołu wydarzeń, od wystąpienia których uzależnione byłoby zakwalifikowanie okresów nieobecności w pracy jako urlopów wypoczynkowych. Zgodnie z art. 163 § 1¹ k.p. każdorazowo termin wykorzystania urlopu wypoczynkowego winien podlegać procedurze porozumienia. Blankietowy tryb wskazywania terminów korzystania z urlopów pozbawiony jest elementów negocjacyjnych, gdyż przesuwa decyzję co do wystąpienia przesłanek urlopu wypoczynkowego do pracodawcy, eliminując w całości z procesu decyzyjnego pracownika. Oznacza to, że nawet gdyby doszło do uzgodnienia z powodem trybu kwalifikowania okresów nieświadczenia pracy po zjechaniu z trasy jako urlopów wypoczynkowych, to i tak nie można byłoby traktować tego porozumienia jako równoznacznego z porozumieniem, o którym mowa w art. 163 § 1¹ k.p. Zgodnie z tym przepisem porozumienie musi dotyczyć bezpośrednio terminu, nie zaś zasad jego ustalenia przez pracodawcę.

Rozważania te w realiach niniejszej sprawy prowadzą do wniosku, iż roszczenie powoda dotyczące ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy zasługiwało na uwzględnienie. Wskazywane przez pracodawcę terminy wykorzystania urlopu wypoczynkowego nie wynikały z porozumienia z pracownikiem. Zostały one narzucone arbitralnie przez pracodawcę, bez żadnej wiedzy i udziału powoda. Tym samym nie można było przyjąć, iż powód w jakimkolwiek zakresie wykorzystał urlop wypoczynkowy.

Powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy w relacji do okresu zatrudnienia od (...) r. do (...) r. z tym zastrzeżeniem, że Sąd uwzględnił, iż w tym czasie powód korzystał z urlopów bezpłatnych (wynikało to będzie z dalszych rozważań), a także to, iż pracodawca kwalifikował nieobecność powoda przez kilka dni w czerwcu 2020 r. jako okres nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, co miało swoje oparcie w art. 155⁽²⁾ § 1 pkt 1 i 6 k.p. oraz w § 2 tego przepisu. Przepis ten stanowi, że przepis art. 155⁽¹⁾ § 1 pkt 2 k.p. stosuje się odpowiednio do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie m.in. urlopu bezpłatnego. Jeżeli okres ten przypada po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu w danym roku kalendarzowym, wymiar urlopu pracownika powracającego do pracy w ciągu tego samego roku kalendarzowego ulega proporcjonalnemu obniżeniu, chyba że przed rozpoczęciem tego okresu pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze.

Przepis art. 155¹ § 1 pkt 2 k.p. określa mechanizm proporcjonalnego rozliczenia urlopów wypoczynkowych w przypadku ustania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego. Stanowi on, że w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje u kolejnego pracodawcy urlop w wymiarze:

- a) proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego – w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,
- b) proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym - w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego.

W konsekwencji obliczając przysługujący powodowi wymiar urlopu wypoczynkowego należało wyeliminować z okresu zatrudnienia okresy korzystania przez niego przez co najmniej 1 miesiąc z urlopu bezpłatnego, gdyż okres nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy (o ile w ogóle on wystąpił; roztrząsanie tego zagadnienia nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy) bezspornie trwał kilka dni. Taka sytuacja miała miejsce w lipcu, sierpniu i październiku 2019 r. Pozostałe okresy urlopu bezpłatnego trwały krócej niż 1 miesiąc.

Sąd dostrzega, że w literaturze prezentowane jest stanowisko, iż okresy urlopu bezpłatnego winny być zliczane, a gdy ich suma wyniesienie co najmniej 1 miesiąc, to wówczas należy zastosować proporcjonalne rozliczenia wynikające z art. 155¹ § 1 pkt 2 k.p w zw. z art. 155² § 1 i 2 k.p (zob. A. Kosut [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304⁵, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 155², t. 4). Jest to jednak wypowiedź jednostkowa. Zdecydowana większość przedstawicieli doktryny prawa pracy przyjmuje, do którego to poglądu Sąd również się przychyła, że okres nieobecności w pracy spowodowanej urlopem bezpłatnym musi trwać nieprzerwanie co najmniej 1 miesiąc (zob. np. Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 155(2), G. Orłowski [w:], Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 31, red. K. Walczak, komentarz do art. 155² k.p., t. 3, w programie Legalis).

Mając na względzie powyższe uwagi powodowi przysługiwało proporcjonalnie za 2019 r. 18 dni urlopu wypoczynkowego, a za 2020 r. – 13 dni urlopu wypoczynkowego, czyli w dacie rozwiązania umowy o pracę powodowi przysługiwał zaległy urlop wypoczynkowy w wymiarze 31 dni stosownie do treści art. 171 § 1 k.p. (w pozwie powód wskazał 27 dni, co jest, jak należy sądzić, wynikiem omyłki rachunkowej).

Kwota należnego powodowi ekwiwalentu za urlop wypoczynkowego wynosiła 4.102,85 zł. Obliczona ona została na podstawie § 18 rozporządzenie 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.), który stanowi, że 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 8, a następnie,
- 3) mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

W obliczeniach Sąd uwzględnił wynagrodzenie powoda wynikające z niekwestionowanego przez strony wyliczenia pozwanej (k. 121 akt), które opiewało na kwotę 2.790,00 zł, oraz współczynnik urlopowy za 2020 r. - 21,08. Łączna kwota ekwiwalentu za urlop wynosiła, jak wskazano wyżej - 4.102,85 zł, a więc była wyższa niż żądana przez powoda. W tym stanie rzeczy Sąd zasądził na rzecz powoda na podstawie art. 171 §1 k.p. dochodzoną pozwem kwotę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, tj. kwotę 3.330,72 zł, o czym orzeczono w punkcie I. sentencji wyroku.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zgodnie z żądaniem pozwu, jako że wskazana w pozwie początkowa data roszczenia odsetkowego - 5 stycznia 2021 r. przypadła po dacie wymagalności, tj. po dniu 13 czerwca 2020 r.

Przechodząc do żądania zasądzenia wynagrodzenia za pracę za wskazywane przez pozwaną okresy urlopu bezpłatnego, podnieść należy, iż w tym zakresie Sąd poczynił ustalenia faktyczne przede wszystkim na podstawie zeznań K. W. (1) i korespondencji sms, a także częściowo powoda. Było to konieczne, a to z tego względu, iż pozwana także w przypadku urlopów bezpłatnych nie przedłożyła stosownej dokumentacji, choć obowiązek jej gromadzenia wynikał z § 3 pkt 2 lit. q rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej. Przepis ten stanowi, że akta osobowe pracownika składają się z 4 części i obejmują w części B oświadczenia lub dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika, w tym m.in. dokumenty związane z udzielaniem urlopu bezpłatnego (art. 174 i art. 174¹ k.p.).

K. W. (1) twierdziła, że powód z różnych przyczyn osobistych odmawiał wyjeżdżania w trasę, a gdy okres nieświadczenia pracy przekraczał dłuższy czas, to wówczas kwalifikowała nieobecność jako urlop bezpłatny, co było uzgodnione z powodem. Powód wypowiadał się w tym zakresie wyjątkowo chwiejnie, gdyż w trakcie zeznań zmieniał kilkakrotnie zdanie co do tego, czy korzystał z urlopów bezpłatnych. Wersję wydarzeń podawaną przez świadka K. W. (1) potwierdzała jednak korespondencja sms. Świadczyły o tym m.in. następujące wiadomości:

- korespondencja z 18 kwietnia 2019 r.

KW - „Hej, od kiedy jesteś w domu?”

AP - „Hej 5 kwietnia zjechałem”

KW - „Plus tydzień wolnego, który się należał a Ty piszesz, że dopiero po majówce wracasz? Zgadza się? To rozumiem, że ten czas to **bezpłatny urlop wypoczynkowy**. Powiedzmy od 15.04 do 5.05. Zgadza się?”

AP - „**Zrób tak żeby było dobrze ja tam do kłótliwych nie należę żeby dwie strony były zadowolone.** Tak po majówce wracam?”

- korespondencja z 18 grudnia 2019 r.

AP - „Część nie wiem, czy pojedę bardzo chusteczkowo się czuję gorączka itp. Ale na pewno już wiesz wszystko od T. jadę do lekarza więc będziesz musiała kogoś ogarnąć za mnie”

KW - „Ja nikogo nie mam za Ciebie, wiesz jak jest w grudniu. Także jeżeli faktycznie chcesz położyć L4 to napisz konkretnie”

AP - „Nie chcę położyć L4 nie świruję przez okres jaki u was pracuję tylko tydzień miałem L4 **a tak cały czas na urlopie bezpłatnym.**”

KW - „Jest środa godzina 14:00 chcę wiedzieć czy wyjedziesz jutro czy nie? Tyle...”

AP - „Czekam za wizytą w kolejce gorączka, co Ci mam napisać jak masz kogoś to proszę żeby pojechał za mnie, a po co mam się w trasie męczyć albo rano napisać że nie jadę”.

- korespondencja z 24 lutego 2020 r.

KW - „No to potwierdzam, że jedziesz”

AP - „Hej jestem u lekarza oddzwonię”

AP – powód przesłał skierowanie do poradni chirurgicznej oraz napisał – „żeby nie było, że kłamię”

KW – „Ok ale skierowanie to nie L4 czyli jutro normalnie?”

AP – „Jadę się zarejestrować do chirurga zaraz odpowiem Ci za jakiś czas na kiedy mnie weźmie najszybciej”

AP – „K. na czwartek jestem umówiony weź tam kogoś za mnie, już ostatnio do kitu się czułem, T. może to potwierdzić.”

KW – „L4 poproszę, inaczej nie mogę, nie mam jak dać wolnego. Bo to nie jest umowa zlecenia nie wolontariat. Także L4 albo urlop bezpłatny.”

Z cytowanych wypowiedzi jasno wynika, że K. W. (1) i powód dokonywali uzgodnień w zakresie urlopu bezpłatnego, a więc należy przyjąć, że wszystkie wykazywane przez pozwanego okresy urlopu bezpłatnego były wynikiem porozumienia, a nie arbitralnej decyzji dyspozytorki K. W. (1).

Tezę tę wspiera także treść innych smsów powoda, w których wprawdzie nie ma mowy wprost o urlopach bezpłatnych, lecz jasno wynika z nich dążenie powoda do uzyskania akceptacji nieświadczenia przez niego pracy. Przywołać tu należy sms z lipca, sierpnia, listopada i grudnia 2019 r., gdzie powód przedstawia całą paletę zdarzeń, które miały uniemożliwiać mu wykonywanie pracy. Powód powoływał się na chorobę matki, brak „sił” na wyjazd do H., brak niezbędnych dokumentów, chorobę, która ostatecznie nie skutkowałą niezdolnością do pracy. Zestawienie tych okoliczności i wypowiedzi powoda z treścią sms z 18 grudnia 2019 r. („Nie chcę położyć L4 nie świruję przez okres jaki u was pracuję tylko tydzień miałem L4 a tak cały czas na urlopie bezpłatnym”) jasno prowadzi do wniosku, że powód nie deklarował w okresie od 15 do 30 kwietnia, w lipcu, sierpniu i październiku, w okresie od 1 do 14 listopada 2019 r. i od 19 do 31 grudnia 2019 r. woli świadczenia pracy, jak niekonsekwentnie i niespójnie zapewniał powód w swych zeznaniach, i korzystał w tym czasie z urlopu bezpłatnego.

Sąd dostrzega, że w przypadku nieobecności w październiku 2019 r. nie występowała korespondencja sms, która tłumaczyłaby przyczyny nieobecności powoda w pracy. K. W. (1) wskazywała w swych zeznaniach, iż powód nie chciał wówczas świadczyć pracy, gdyż pracował w swym gospodarstwie rolnym przy zbiorze kukurydzy, co powód w zasadzie przyznawał, lecz podnosił, że żniwa trwały zaledwie kilka dni, a w pozostałym okresie był gotowy do pracy. W ocenie Sądu, wystąpił tu podobny mechanizm jak w poprzednich miesiącach, a który przedstawiła w swych zeznaniach K. W. (1). Polegał on na tym, że początkowo w założeniu krótka nieobecność powoda przeciągała się (w tym przypadku z powodu niekorzystnej pogody) trwając na tyle długo, że nie była możliwa inna jej kwalifikacja jak urlop bezpłatny, co powód w pełni akceptował. Z uwagi na spójności wypowiedzi K. W. (1) w tej mierze, brak było podstaw, aby odmówić im wiarygodności.

Z tych wszystkich względów Sąd uznał jednocześnie za niewiarygodne zeznania powoda w tej części, w której twierdził on, że był gotowy do świadczenia pracy w wykazywanych przez pozwaną okresach urlopu bezpłatnego, lecz nie był do niej dopuszczany z uwagi na system kar, które rzekomo stosowała K. W. (1). Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynikało jednak, że powód w spornych okresach deklarował wolę świadczenia pracy. Wręcz przeciwnie, treść korespondencji sms i zeznania K. W. (1) jasno świadczyły o tym, że powód wówczas nie chciał, ewentualnie nie mógł świadczyć pracy. Powód przyznał to, choć niezbyt spójnie, w swych zeznaniach w części dotyczącej nieobecności w kwietniu i lipcu 2019 r. stwierdzając, że zgadza się z tym, że korzystał wtedy z urlopu bezpłatnego. Pośrednio zaakceptował to też w przypadku nieobecności w sierpniu 2019 r. („Gdy mama umarła to mogłem pisać pod koniec lipca, aby nie wyznaczać mnie w inne trasy” – 02:51:00, k. 142v. akt) i w listopadzie 2019 r., kiedy nie mógł wyruszyć w trasę z powodu braku wymaganych dokumentów.

Resumując, w ocenie Sądu, w przypadku nieobecności przypadających w okresie od 15 do 30 kwietnia, w lipcu, sierpniu i październiku, w okresie od 1 do 14 listopada 2019 r. i od 19 do 31 grudnia 2019 r. powód uzgodnił z K. W. (1), że będzie wówczas korzystał z urlopu bezpłatnego. Nie można wykluczyć, iż w przypadku niektórych nieobecności

owo uzgodnienie miało charakter następczy (z punktu widzenia powoda), lecz ten stan rzeczy był powodowi znany i przez niego akceptowany.

Przechodząc na grunt prawa materialnego przywołać należy art. 174 § 1 k.p., art. 80 k.p. i art. 81 § 1 i 2 k.p. W myśl pierwszego z wymienionych przepisów na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego. Ustalono, że powód w analizowanych okresach korzystał z urlopu bezpłatnego na podstawie ustnych uzgodnień z K. W. (1). Taka forma zawnioskowania o urlop bezpłatny nie powoduje jego nieważności czy bezskuteczności. Przepis art. 174 § 1 k.p. zastrzega wprawdzie formę pisemną wniosku pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego, lecz nie przywiduje żadnego rygору na wypadek jej niedochowania. Oznacza to, zgodnie z art. 74 k.c. w zw. z art. 300 k.p., że forma pisemna została ustanowiona ze skutkiem ad probationem, a więc wyłącznie dla celów dowodowych. Żadne racje nie wskazują na to, aby można było w tym przypadku mówić o rygorze nieważności, czy nieskuteczności.

Sąd dostrzega, że w opracowaniach komentarzowych, a także w orzecznictwie (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 15 października 1996 r., III AUa 34/96, OSA 1997, nr 10, poz. 35) wielokrotnie powielane jest stanowisko, iż udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego z inicjatywy pracodawcy i bez pisemnego wniosku o udzielenie mu takiego urlopu jest w świetle art. 174 § 1 bezskuteczne (zob. też K. Rączka [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, Warszawa 2014, art. 174, Kosut [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5), wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 174). Jak się wydaje, te właśnie wypowiedzi stanowiły podstawę poglądu prezentowanego przez powoda, iż niezachowanie formy pisemnej wniosku o urlop bezpłatny prowadzi do jego bezskuteczności. Zauważyć jednak należy, że wskazane wypowiedzi komentatorów, a także przywołane orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Łodzi w ogóle nie odnoszą się do kwestii formy wniosku, lecz akcentują to, iż pracodawca nie może na podstawie tylko własnej decyzji potraktować nieobecności pracownika w pracy (np. z powodu sytuacji w zakładzie pracy) jako urlopu bezpłatnego. Taka sytuacja w niniejszej sprawie, jak już wyjaśniono, nie wystąpiła, a zatem przedstawione stanowisko nie przystaje do jej realiów.

Gdyby jednak nawet uznać, że niezachowanie przez pracownika formy pisemnej wniosku o urlop bezpłatny skutkuje jego bezskutecznością, to wówczas prawo powoda do wynagrodzenia za pracę należałoby rozważać w perspektywie art. 80 i art. 81 § 1 i 2 k.p. Poza sporem było, że powód w okresach zakwalifikowanych jako urlop bezpłatny nie wykonywał pracy, a zatem co do zasady za ten czas nie przysługuje mu wynagrodzenia za pracę. Zgodnie bowiem z art. 80 zd. 1 k.p. wynagrodzenie za pracę przysługuje za pracę wykonaną.

W myśl zd. 2 tego przepisu za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Takim przepisem może być art. 81 § 1 k.p., który stanowi, że 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 (§ 1).

Prawo pracownika do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy zależy zatem od wystąpienia przeszkody po stronie pracodawcy, która uniemożliwia pracownikowi świadczenie pracy oraz gotowości pracownika do jej wykonywania.

Zgodnie z ukształtowanym przez judykaturę pojmowaniem gotowości do pracy wyróżnia się cztery elementy wyznaczające ten stan:

- a) zamiar wykonywania pracy,
- b) wyraźny przejaw woli świadczenia pracy,
- c) psychiczna i fizyczna zdolność do jej świadczenia,

d) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy.

Gotowość do pracy to stan świadomości i woli pracownika obiektywnie zdolnego do wykonywania pracy polegający na rezygnacji z pełnej swobody dysponowania swoją osobą i czasem, na godzeniu się na ograniczenie tejże wolności na rzecz i przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 1959 r., II CR 262/59, PiZS 1960/7, s. 62).

Dla ustalenia zamiaru świadczenia pracy obecność pracownika w zakładzie pracy nie zawsze jest konieczna. Zwłaszcza przy przedłużającym się czasie trwania przeszkody wystarczy potwierdzenie przez niego gotowości stawienia się do pracy na każde wezwanie pracodawcy. Uzewnętrznienie zamiaru wykonywania pracy musi być jednak, niezależnie od formy jego wyrażenia, na tyle jednoznaczne, by nie budził on wątpliwości pracodawcy. Pracownik może więc powiadomić o nim pracodawcę telefonicznie, korespondencyjnie, osobiście – stawiając się na stanowisku pracy. Pracownik może wykazać gotowość do pracy przez każde zachowanie ujawniające jego wolę w sposób dostateczny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 czerwca 2015 r., I PK 230/14, „Gazeta Prawna” 2016/33, s. 8 oraz z wyrok Sądu Najwyższego 7 lipca 2016 r., I PK 185/15, Lex nr 2111405). Częstotliwość potwierdzania gotowości do pracy nie jest wprawdzie określona prawnie, ale pracownik powinien ją „manifestować” szczególnie wtedy, gdy pracodawca jest przekonany o skutecznym rozwiązaniu stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 października 2013 r., II PK 16/13, Lex nr 1409527).

W przedmiotowej sprawie powód wielokrotnie dawał wyraz temu, że nie jest gotowy do świadczenia pracy, choć była mu ona oferowana przez K. W. (1). Brak jest dowodów także na to, że manifestował on wobec kogokolwiek ze strony pracodawcy wolę podjęcia pracy z tego względu, iż K. W. (1) do niej go nie dopuszcza poprzez nieprzydzielanie kolejnych tras. Przedstawione kwestie nie nawiązują w żadnym zakresie do okoliczności sprawy. Jeżeli więc nawet przyjąć, że powód nie korzystał z urlopu bezpłatnego w spornych okresach, to z pewnością nie był wówczas gotowy do wykonywania pracy, a przede wszystkim nie przejawiał wobec pracodawcy woli jej podjęcia.

Sumą powyższych rozważań jest stwierdzenie, iż powództwo o zasądzenie wynagrodzenia za pracę podlegało oddaleniu o czym orzeczono na podstawie art. 174 § 1 k.p. oraz stosowanych a contrario art. 80 i art. 81 §1 k.p. w punkcie II sentencji wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w zakresie jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę orzeczono w oparciu o art. 477² § 1 k.p.c. Wysokość średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę w kwocie 2.790,00 zł wynikała, jak już wskazano, ze sporządzonego przez pozwaną zaświadczenia z 23 lipca 2020 r. (k. 121 akt).

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 § 1 k.p.c., w myśl którego w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone.

Powód wygrał sprawę w 27,34%. Zgodnie z § 2 pkt 5 w zw. § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265) wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynosiła 2.700,00 zł. Powodowi przysługiwała zatem kwota 738,18 zł, zaś pozwanej 1.961,82 zł. Zasądzeniu na rzecz pozwanej podlegała więc różnica wskazanych kwot, tj. 1.223,64 zł.

Zgodnie z wprowadzonym z dniem 7.11.2019 r. art. 98 § 1¹ k.p.c. od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu należą się odsetki w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego. Odsetki te należą się zasadniczo od chwili uprawomocnienia się orzeczenia; jeżeli jednak orzeczenie jest prawomocne w chwili jego ogłoszenia – należą się one za czas po upływie tygodnia od ogłoszenia, w przypadku zaś gdy orzeczenie podlega doręczeniu z urzędu – za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia. Z brzmienia przytoczonego przepisu wynika, że uregulowane w nim odsetki należą się z mocy ustawy i sąd o nich nie rozstrzyga; orzeczenie o obowiązku ich zapłaty sprowadzałoby się w istocie do powtórzenia sformułowań użytych w tym unormowaniu (zob. np. G. Misiurek [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Artykuły 1–366, red. T. Wiśniewski, Warszawa 2021, art. 98). Dlatego Sąd nie zasądził na rzecz pozwanej odsetek ustawowych za opóźnienie od przyznanych jej kosztów procesu.

O kosztach należnych Skarbowi Państwa na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 13 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020 r., poz. 755 ze zm.). Należne od pozwanej koszty sądowe Sąd pobrał w kwocie odpowiadającej procentowi, w którym powód wygrał sprawę, a więc w kwocie 205,05 zł (750,00 zł x 27,34%). Pozostałymi kosztami sądowymi Sąd obciążył Skarb Państwa wobec braku podstaw do obciążania nimi powoda (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

Sędzia Andrzej Kurzych