

Sygn. akt VIII Pa 75/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 listopada 2021 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Teresa Kalinka
Protokolant:	Renata Figiel

po rozpoznaniu w dniu 9 listopada 2021r. w Gliwicach

sprawy z powództwa R. B.

przeciwko B. S.

o sprostowanie świadectwa pracy i ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 20 stycznia 2021 r. **sygn. akt** VI P 1/19

1. oddała apelację;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 398 zł (trzysta dziewięćdziesiąt osiem złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Teresa Kalinka

Sygn. akt VIII Pa 75/21

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 20 stycznia 2021 r. Sąd Rejonowy w Gliwicach (sygn. akt VI P 1/19) w pkt 1 nakazał pozwanemu sprostować świadectwo pracy powoda z 13 grudnia 2018 r. w zakresie punktu 6 ust. 1 poprzez wpisanie, że powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: „24 dni (w tym ekwiwalent za 20 dni/160 godzin)”, w pkt 2 zasądził od pozwanego na rzecz powoda 2390 zł tytułem ekwiwalentu za 5 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za rok 2018, w pkt 3 zasądził od pozwanego na rzecz powoda 675 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pkt 4 nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gliwicach 289,56 zł tytułem kosztów sądowych w sprawie.

Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny

Powód R. B. był zatrudniony u pozwanego B. S., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w G., od 16 października 2017 r. na stanowisku dyrektora ds. produkcji z wynagrodzeniem 10 000 zł brutto miesięcznie, a następnie – od 1 maja 2018 r. – dyrektora zakładu produkcyjnego.

W dniu 25 października 2018 r. powód wypowiedział pozwanemu pracodawcy umowę o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, a pozwany zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy.

Pismem z 13 listopada 2018 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód odebrał pismo 29 listopada 2018 r.

W dniu 26 listopada 2018 r. pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym wskazano m.in., że powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od 16 października 2017 r. do 23 listopada 2018 r. (pkt 1) oraz, że w okresie zatrudnienia wykorzystał 24 dni (w tym ekwiwalent za 15 dni/120 godz.) urlopu wypoczynkowego (pkt 6).

Pismem z 6 grudnia 2018 r. powód zwrócił się do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie okresu zatrudnienia u pozwanego (pkt 1), który winien wynosić od 16 października 2017 r. do 29 listopada 2018 r., oraz w zakresie urlopu wypoczynkowego (pkt 6), który winien wskazywać, że wykorzystał 24 dni urlopu wypoczynkowego (w tym ekwiwalent za 20 dni/160 godzin). Dodał, że 3 grudnia 2018 r. otrzymał ekwiwalent za 15 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, wobec czego wzywa pozwanego do zapłaty ekwiwalentu za pozostałe 5 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Pozwany sprostował częściowo świadectwo pracy, wydając świadectwo pracy z 13 grudnia 2018 r., w którym wskazano (w pkt 1), że powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od 16 października 2017 r. do 29 listopada 2018 r. Pozwany nie sprostował świadectwa pracy w zakresie dotyczącym wykorzystanego urlopu wypoczynkowego. W piśmie z 10 stycznia 2019 r. wyjaśnił, że nie ma podstaw do takiej zmiany świadectwa pracy ze względu na ilość dni urlopu, które zostały przez powoda wykorzystane według świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego zatrudnienia.

W trakcie zatrudnienia u pozwanej powód pracował równolegle w (...) sp. z o.o. w T. – zatrudnienie od 1 stycznia 2017 r. do 30 listopada 2017 r. W tym czasie wykorzystał 24 dni urlopu wypoczynkowego.

W opinii z 8 lipca 2020 r. (k.58) biegła z zakresu wynagrodzeń ze stosunku pracy M. J. wskazała, że w okresie od 16 października 2017 r. do 30 listopada 2017 r. powód miał dwóch pracodawców ((...) sp. z o.o. i pozwanego), co oznacza, u każdego pracodawcy ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze odpowiadającym długości okresu zatrudnienia u danego pracodawcy w roku kalendarzowym. Wymiar urlopów należnych za równoległą pracę u dwóch pracodawców nie podlega sumowaniu, albowiem nie stosuje się w tym przypadku art. 154 § 3 k.p. określającego limit należnego urlopu w roku kalendarzowym, gdyż ten przepis dotyczy następujących po sobie stosunków pracy, a nie równoległego zatrudnienia. Dodała, że w przypadku powoda nie doszło do zakończenia stosunku pracy przed nawiązaniem ponownego, zatem był on zatrudniony u dwóch pracodawców jednocześnie, wobec czego każdy pracodawca winien odrębnie ustalić wymiar urlopu proporcjonalnie do przepracowanych miesięcy. W oparciu o powyższe biegła wyliczyła, że wymiar urlopu wypoczynkowego powoda z tytułu zatrudnienia w (...) sp. z o.o. w 2017 r. (od 1 stycznia 2017 r. do 30 listopada 2017 r.) wynosił 24 dni, natomiast z tytułu zatrudnienia u pozwanego w 2017 r. (od 16 października 2017 r. do 31 grudnia 2017 r.) 7 dni, a w 2018 r. (od 1 stycznia 2018 r. do 29 listopada 2018 r.) 24 dni. Konkludując, biegła podała, że wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego powodowi u pozwanego w 2017 r. wynosił 7 dni, natomiast w 2018 r. 24 dni, tj. łącznie 31 dni.

W okresie zatrudnienia u pozwanego, tj. od 16 października 2017 r. do 29 listopada 2018 r., powód wykorzystał 11 dni urlopu wypoczynkowego.

Powód otrzymał od pozwanego ekwiwalent za 15 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz załączonych przez strony, opinii biegłej z zakresu wynagrodzeń ze stosunku pracy M. J. z 8 lipca 2020 r. (k.58).

Strony nie kwestionowały opinii biegłej.

Sąd Rejonowy pominął wnioski pozwanego o dowód z kat i nagrań w sprawie toczącej się przed Sądem Rejonowym w Gliwicach (sygn. IV P 723/18) oraz pozostałe wnioski dowodowe, w szczególności dowód z przesłuchania stron i zeznań świadków, na mocy art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. Sąd Rejonowy oddalił wniosek pozwanego o zawieszenie postępowania.

Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Uzasadnienie wyroku nie zostało sporządzone – na podstawie art. 331 §4 k.p.c.

Z powyższym wyrokiem nie zgodził się pozwany, zaskarżając go w całości. Wniósł apelację, w której wyrokowi Sądu Rejonowego zarzucił naruszenie:

- art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na pominięciu przez sąd I instancji wniosków dowodowych pozwanego o przeprowadzenie dowodów z:

a) dokumentów i nagrań znajdujących się w aktach sprawy IV P 723/18, które to wnioski wykazują na rażące naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych, w tym zasad współzycia społecznego, w zakładzie pracy, czyli okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, konieczne do prawidłowej oceny żądania powoda przez pryzmat zarzutu pozwanego, iż domagając się ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powód nadużywa swoich praw podmiotowych i narusza zasady współzycia społecznego;

b) oświadczenia pozwanego o zwolnieniu powoda z obowiązku świadczenia pracy z 25 października 2018 r. z potwierdzeniem odbioru przez powoda na okoliczność, że od 25 października 2018 r. do 29 listopada 2018 r., czyli do rozwiązania stosunku pracy, powód nie świadczył pracy na rzecz pozwanego, oświadczenia pozwanego z 13 listopada 2018 r. z potwierdzeniem odbioru na okoliczność rozwiązania przez pozwanego stosunku pracy z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a także przyczyn powyższego rozwiązania oraz wydruku maila z 29 października 2019 r. z załącznikiem w postaci skanu listy obecności podpisanej przez powoda do 31 października 2018 r. włącznie na okoliczność nierzetelnego na niekorzyść pozwanego wypełniania ewidencji czasu pracy przez powoda, które to wnioski dowodowe wskazują, że powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i faktycznie nie świadczył pracy od 25 października 2018 r. aż do końca trwania stosunku pracy z przyczyn, iż był osobą niegodną zaufania, czyli wykazują okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, konieczne do prawidłowej oceny żądania powoda przez pryzmat zarzutu pozwanego, iż domagając się ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powód nadużywa swoich praw podmiotowych i narusza zasady współzycia społecznego;

- w konsekwencji powyższe zaniechania Sądu I instancji sprawiają, że sprawa w I instancji nie została rozpoznana co do istoty;

- art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie polegające na oddaleniu przez Sąd I instancji wniosku pozwanego o zawieszenie postępowania do czasu rozstrzygnięcia sprawy toczącej się przed Sądem Rejonowym w Gliwicach o sygn. VI P 723/18, choć od jej wyniku zależy rozstrzygnięcie niniejszej sprawy, gdyż sprawa VI P 723/18 dotyczy przesądzenia, czy powód został zasadnie zwolniony na podstawie art. 52 § 1 k.p., a jeśli został, to zarzut pozwanego, iż domagając się ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powód nadużywa swoich praw podmiotowych i narusza zasady współzycia społecznego jest uzasadniony;
- art. 8 k.p. w zw. z art. 171 § 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na tym, że Sąd I instancji uwzględnił żądanie pozwu w całości, mimo iż stanowi ono nadużycie prawa podmiotowego i jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a to dlatego, że powód rażąco naruszał swoje obowiązki pracownicze, w tym zasady współzycia społecznego w zakładzie pracy, i z tego powodu został zwolniony z

obowiązku świadczenia pracy, w wyniku czego de facto nie świadczył pracy na rzecz pracodawcy i miał więcej dni płatnej przerwy w pracy niż wynika z niewykorzystanego urlopu.

W związku z powyższym pozwany wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództw w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a nadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany wnosił również o dopuszczenie dowodów, które pominął w postępowaniu pierwszoinstancyjnym Sąd Rejonowy.

W odpowiedzi na apelację powód wnosił o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniósł, że zarzuty apelacji są niezasadne. Podkreślił, że bez znaczenia w niniejszym postępowaniu są wnioski dowodowe dotyczące okoliczności związanych z rozwiązaniem stosunku pracy, w tym jego prawidłowością lub jej brakiem. Zaznaczył też, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jest uprawnieniem pracodawcy i nie jest równoznaczne jakościowo i pojęciowo z wykorzystaniem urlopu wypoczynkowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja pozwanego jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu II instancji zarzuty apelacji odnoszą się do takich okoliczności, które nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do rozstrzygnięcia dwóch kwestii: sprostowania świadectwa pracy oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Co do sprostowania świadectwa pracy, Sąd Okręgowy wskazuje, że na końcowym etapie postępowania przed Sądem I instancji zasadniczo nie było już sporu co do wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego powodowi i ilości niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. W toku postępowania pierwszoinstancyjnego Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń ze stosunku pracy, który wskazał, że w okresie od 16 października 2017 r. do 30 listopada 2017 r. powód miał dwóch pracodawców ((...) sp. z o.o. i pozwanego), co oznacza, u każdego pracodawcy ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze odpowiadającym długości okresu zatrudnienia u danego pracodawcy w roku kalendarzowym. W opinii biegły wyliczył, że wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego powodowi u pozwanego w 2017 r. wynosił 7 dni, natomiast w 2018 r. 24 dni, tj. łącznie 31 dni. Należy podkreślić, że pozwany nie wnosił zastrzeżeń do opinii biegłego. Sąd II instancji – podobnie jak Sąd Rejonowy – podziela wnioski wynikające z opinii biegłego, zgodnie z którymi żądanie sformułowane przez powoda, w którym domagał się sprostowania świadectwa pracy i wpisania wymiaru wykorzystanego urlopu wypoczynkowego, w tym należnego ekwiwalentu pieniężnego, tj. „24 dni (w tym ekwiwalent za 20 dni/160 godzin)”, zamiast „24 dni (w tym ekwiwalent za 15 dni/120 godz.)”, a także zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty stanowiącej równowartość za 5 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, jest prawidłowe. Zatem w ocenie Sądu II instancji ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy należał się powodowi w takiej wysokości jak to zostało wykazane w pozwie. Pozwany błędnie nie uwzględnił bowiem faktu, że powód przez pewien okres czasu świadczył pracę jednocześnie w dwóch zakładach pracy i ekwiwalent dla każdego z pracodawców liczony jest osobno – co wykazał biegły w opinii.

Odnosząc się do kwestii żądania przez powoda ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy Sąd II instancji zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że zupełnie chybiona jest argumentacja pozwanego, zgodnie z którą skoro powód został zwolniony przez pozwanego ze świadczenia pracy, to miał więcej dni płatnej przerwy w pracy niż wynika to z niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego i nie powinien domagać się ekwiwalentu. Taka argumentacja jest nieuzasadniona i sprzeczna z prawem. Urlopu wypoczynkowego udziela się na żądanie pracownika, a zwolnienie

z obowiązku świadczenia pracy nie jest udzieleniem urlopu i pozostaje bez wpływu na wymiar tego świadczenia . Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy jest jednostronną czynnością pracodawcy o charakterze uznaniowym. Nie można jednocześnie korzystać z urlopu wypoczynkowego i zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. (por. wyrok SN III PK 96/18) .

Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Zdaniem Sądu II instancji można by rozważyć nadużycie prawa podmiotowego w sytuacji, gdyby o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wystąpił pracownik, który bez zgody pracodawcy nie świadczył pracy i otrzymał za to wynagrodzenie. Tymczasem w przedmiotowej sprawie powód został zwolniony przez pozwanego pracodawcę ze świadczenia pracy.

Słusznie podnosił powód w odpowiedzi na apelację, że urlop wypoczynkowy jest prawem pracownika, natomiast zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jest uprawnieniem pracodawcy. Nie są to instytucje tożsame, a zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy nie jest równoznaczne z udzieleniem urlopu wypoczynkowego i nie zastępuje urlopu wypoczynkowego. Skorzystanie zaś z czasu wolnego w związku ze zwolnieniem przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy nie ma żadnego wpływu na wymiaru urlopu owego ani wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Takie stanowisko jest już ugruntowane w orzecznictwie. Przykładowo, w wyroku z 21 czerwca 2005 r. (sygn. III APa 48/05) Sąd Apelacyjny w Warszawie wskazał, że okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy, nie jest równoznaczny (jakościowo i pojęciowo) z okresem wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. Jeżeli pracodawca podjął decyzję o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy, to nie może bez zgody pracownika nakazać, by w tym samym okresie wykorzystał on urlop wypoczynkowy. Nie można zatem zgodzić się ze stanowiskiem apelującego, jakoby okoliczności nieświadczenia pracy ze względu na zwolnienie z obowiązku jej świadczenia, a następnie domaganie się ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, wyczerpywały przesłanki art. 8 k.p.

Zdaniem Sądu Okręgowego rację ma również powód, podając że zachowanie się pracownika w miejscu pracy nie ma żadnego znaczenia dla oceny w jakiej wysokości należy mu się urlop wypoczynkowy i czy należy mu się ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Stosunek do współpracowników, przełożonych czy podwładnych pozostaje bez wpływu na żądanie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Należy bowiem podkreślić, że urlop wypoczynkowy – jak również ekwiwalent za jego niewykorzystanie – to prawo pracownika wynikające wprost z przepisów kodeksu pracy, pozostające poza sferą oceną sposobu wykonywania pracy i stosunków międzyludzkich panujących w zakładzie pracy. Prawo do urlopu wypoczynkowego jest prawem osobistym i niezbywalnym, a odnosi się to zarówno do urlopu bieżącego jak i zaległego (tak w wyroku Sądu Najwyższego z 7 lutego 1967 r., sygn. I PR 53/67, OSPiKA z 1967 r. Nr 12, poz. 287). Nie doszło do naruszenia art. 177 k.p.

Dlatego też, nawet gdyby przyjąć – jak twierdził pozwany – że zachowanie powoda było wyjątkowo naganne, że były uzasadnione przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego (taka też przyczyna jest podana w świadectwie pracy), to pozostaje to bez wpływu na żądanie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W konsekwencji zarzuty apelującego dotyczące naruszenia przepisów postępowania przez Sąd I instancji w związku z pominięciem zgłaszanych wniosków dowodowych, w szczególności zeznań świadków oraz dokumentów z akt postępowania w sprawie VI P 723/18 dotyczącej odwołania powoda od zwolnienia dyscyplinarnego, są niezasadne. Jak wskazano wyżej takie dowody są nieistotne w niniejszym postępowaniu, albowiem ustalenie zasadności rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest bez znaczenia dla rozstrzygnięcia kwestii ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Tak też stwierdził Sąd I instancji, a Sąd II instancji nie znalazł podstaw ani do uchylenia wyroku, ani do jego zmiany.

Mając na uwadze powyższe, Sąd II instancji oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną, zgodnie z art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 pkt 2 i § 2 pkt 3 oraz § 9 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265), zasądając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 398 zł.

sędzia Teresa Kalinka