

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 lipca 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi oddalił powództwo M. M. skierowane przeciwko T. J. o zasądzenie kwoty 4.359,36 złotych tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 450 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nie obciążając stron kosztami opłaty sądowej, którą przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Wyrok ten zapadł w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

M. M. został zatrudniony przez pozwanego w następstwie rekrutacji, po przeprowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej. Jego kandydatura została wyłoniona spośród osób, które akceptowały warunek zatrudnienia w postaci konieczności wykorzystywania zasadniczej części urlopu wypoczynkowego w miesiącu lipcu.

U pozwanego od wielu lat ugruntowana była praktyka wygaszania produkcji i sprzedaży w miesiącu lipcu. Wówczas pracownicy wykorzystywali zasadniczą część urlopów wypoczynkowych, a zakład pozwanego był zamykany. Wiązało się to z małą opłacalnością działalności w lipcu. Pozostała część urlopu udzielana była w porozumieniu z pracownikami w innych terminach. Zasadniczo pozwany proponował okresy, w których „obłożenie” pracą w zakładzie było najmniejsze (np. „okołoświąteczne”).

Firma pozwanego jest firmą (...), działa od 1958 roku na tych samych zasadach. Obejmuje to m.in. praktykę udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych w miesiącu lipcu. Stali klienci pozwanego są do tego przyzwyczajeni. Każdy nowy pracownik był informowany przez pozwanego i jego żonę o powyższej praktyce. Ponadto informacja o tym, począwszy od września 2010 roku, była umieszczona na tablicy ogłoszeń na terenie sali produkcyjnej. Powód przychodził do tej sali w okresie zatrudnienia.

Powód świadczył pracę dla pozwanego w okresie od dnia 1 sierpnia 2011 roku do dnia 14 września 2013 roku w oparciu o umowy o pracę zawierane na czas określony, jako pracownik sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy. Otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 1500 zł -1600 zł oraz diety związane z podróżami służbowymi, a także prowizje od sprzedaży. Umowa rozwiązała się za wypowiedzeniem dokonany przez powoda (powód znalazł inną pracę). Od 30 sierpnia 2013 roku do końca zatrudnienia powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego.

Praca powoda polegała na 3-4 dniowych , a czasami 5-cio dniowych wyjazdach w trasę i na dostarczaniu produktów pozwanego oraz poszukiwaniu nowych klientów. W tym czasie powód przebywał głównie w delegacji poza miejscem zatrudnienia na koszt pracodawcy, a następnie wracał do Ł. i rozliczał się z pozwanym. Zasadniczo piątki, gdy powód nie przebywał w trasie, pozwany zaliczał do czasu pracy powoda i wypłacał wynagrodzenie.

Powód nie podpisywał list obecności, ponieważ stale wyjeżdżał w trasy.

W zakładzie pozwanego nie było praktyki składania wniosków urlopowych ani nie sporządzano planów urlopowych. Wiązało się to z praktycznym wykorzystywaniem urlopu przez pracowników w miesiącu lipcu. Mała liczba zatrudnionych umożliwia także indywidualne ustalanie krótkich urlopów i kontrolę nad tym. Pozwany starał się „iść na rękę” pracownikom i udzielał krótkich urlopów w ciągu roku w miarę ich potrzeb.

W roku 2013 roku powód nabył prawo do proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 11 dni, w 2012 roku - prawo do urlopu w wymiarze 26 dni, a w roku 2013 roku - prawo do proporcjonalnego urlopu w wymiarze 20 dni.

Ekwiwalent za 57 dni wyniósłby 4359,36 złotych. (9,56 zł za godzinę).

Powód wykorzystał urlop wypoczynkowy za rok 2013 w wymiarze 26 dni (z przysługujących proporcjonalnie 20 dni). Informacja o tym znalazła się w świadectwie pracy, a powód nie występował o jej sprostowanie.

Także w poprzednich latach powód wykorzystał całość przysługującego urlopu wypoczynkowego. Zasadniczą jego część wykorzystywał w lipcu. Odmiennie wyglądało to za rok 2011, gdy powód rozpoczął pracę już po okresie urlopowym.

Poza podstawowym, przysługującym powodowi wymiarem urlopu, w prawie każdym roku zatrudnienia M. M. miał umieszczane w ewidencji czasu pracy dni nieobecności (pełnopłatne), które także opisywano jako urlop wypoczynkowy. W 2011 roku wykorzystał 3 takie dni, a w 2013 roku - 6 takich dni (30 dni traktowanych jako urlop - 20 dni przysługującego urlopu = 10 dni - 4 dni urlopu nie wykorzystanego w 2012 roku).

W ewidencji czasu pracy dni traktowane jako urlop wypoczynkowy oznaczano dla powoda jako (...). W 2011 roku powód korzystał z takich wolnych dni (w sumie 14), traktowanych jako urlop w okresie od 26 do 30 września 2011 roku, w dniu 28 i 31 października oraz od 1 do 3 listopada i od 5 do 8 grudnia 2011 roku.

W 2012 roku powód korzystał z takich wolnych dni (w sumie 31), traktowanych jako urlop w okresie od 2 do 6 stycznia 2012 roku, od 9 do 12 stycznia, 18 marca, od 2 do 6 lipca, od 9 do 13 lipca, od 16 do 20 lipca, od 23 do 27 lipca, od 30 do 31 lipca.

W 2013 roku powód korzystał z takich wolnych dni (w sumie 30), traktowanych jako urlop w okresie od 3 do 7 lutego 2013 roku, od 11 do 15 marca, 18 marca, od 25 do 29 marca, od 8 do 11 lipca, od 15 do 19 lipca, od 22 do 26 lipca.

Dni pobytu powoda w delegacji oznaczano w ewidencji literą (...), a inne dni dodatkowo wolne (pełnopłatne), literą W. Natomiast w kratkach dotyczących dni, w których powód przygotowywał się do wyjazdu w trasę albo rozliczał się po powrocie z trasy i częściowo przebywał na terenie zakładu pozwanego, wpisywano cyfrę „3.00” jako liczbę godzin pobytu w zakładzie (w 2011 roku - cyfrę 4:00).

Ewidencję czasu pracy prowadziła dla powoda żona pozwanego L. J.. Zajmowała się także sprawami kadrowymi pracowników pozwanego.

Powód nie przychodził do zakładu pozwanego w żadnym z okresów, które w ewidencji czasu pracy oznaczono jako okres wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. Zasadniczo większość urlopu wykorzystywał jak inni tj. w miesiącu lipcu każdego roku. Nie domagał się w tych okresach dopuszczania do pracy, ani pracy w rzeczywistości nie świadczył. W okresach tych powód wykorzystywał czas wolny na wypoczynek, spędzał czas np. z dzieckiem albo w domu.

W każdym roku powód godził się na korzystanie z zasadniczej części urlopu w lipcu i nie kierował do pozwanego próśb o udzielenie urlopu w innym terminie. Na początku lipca rozliczał się w wykonanej pracy, a pod koniec lipca przychodził, aby przygotować się do pracy w sierpniu. W skali miesiąca nie przekraczało to 2 -3 dni. Jedynie w 2012 roku zapytał pozwanego, czy może wykorzystać dłuższy urlop w sierpniu. Gdy pozwany odmówił, powód nie kierował dalszych roszczeń i skorzystał z urlopu w lipcu. Za dni traktowane w ewidencji jako urlop powód otrzymywał pełne wynagrodzenie oraz prowizje od sprzedaży.

Powód, jak i inni pracownicy pozwanego, od początku zatrudnienia wiedział o praktyce korzystania z urlopów w lipcu. Już w czerwcu zakład przygotowywał się do urlopu, zwiększał produkcję, aby były zapasy do sprzedaży w sierpniu, a także dla klientów kupujących „na zapas” na miesiąc lipiec. Także powód miał obowiązek przypominania klientom przed lipcem, że zakład nie będzie czynny w tym miesiącu i motywował do większych zakupów. Rozmowy z klientami powód przeprowadzał telefonicznie na hali produkcyjnej, a pozwany z reguły przysłuchiwał się im, aby kontrolować sposób prowadzenia rozmów handlowych.

Do dnia złożenia pozwu powód nie kierował wobec pozwanego żadnych roszczeń ani zastrzeżeń związanych z urlopami wypoczynkowymi czy ekwiwalentem za urlop.

Jedynie wystąpił ze skargą do Inspekcji Pracy, która przeprowadziła kontrolę u pozwanego w październiku 2013 roku. Nie stwierdzono wówczas żadnych uchybień, w tym w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych dla powoda.

Powyższy stan faktyczny sprawy Sąd Rejonowy ustalił opierając się na dowodach z dokumentów niekwestionowanych przez strony. Sąd ten wskazał, że powód zasadniczo nie kwestionował rzetelności ewidencji czasu pracy złożonej w procesie przez pozwanego, a jedynie spierał się co do interpretacji, czy dni oznaczone w niej jako urlop wypoczynkowy miały w istocie taki charakter. Powód wywodził, że skoro pracodawca narzucał okres, w którym pracownicy mieli korzystać z urlopów (bo wówczas produkcja nie była opłacalna), to nie można było uznać takich dni wolnych jako urlopu. Natomiast nie kwestionował, aby w dniach oznaczonych w ewidencji jako dni urlopu z wolnego nie korzystał. W tej sytuacji załączona do akt ewidencja czasu pracy stała się podstawą ustaleń co do okresów, w których powód pracy nie świadczył i które pozwany traktował jako dni urlopu wypoczynkowego (tak oznaczono je w ewidencji). Natomiast zarzuty powoda co do tego, że niektóre dokumenty w jego aktach osobowych nie zawierały jego podpisów nie miały znaczenia dla wyniku sprawy. Nie miały związku z przedmiotem sporu, zwłaszcza w kontekście przyznania przez powoda, że ewidencja czasu pracy zawiera prawidłowo oznaczone dni, w których nie pracował. Twierdzenia powoda, że w aktach osobowych znajdował się dokument, w którym pozwany informował go o tym, że miesiącem urlopów jest miesiąc lipiec, a który zawierał sfalszowany podpis powoda, pozostały gołosłowne. Żaden ze świadków, ani pozwany nie potwierdził powyższego, a powód zgłosił takie zarzuty dopiero pod koniec procesu. Pozwany zaprzeczał, aby kiedykolwiek taki dokument znajdował się w aktach osobowych powoda. Od początku procesu, mimo czynnej obrony, pozwany nie podnosił, aby taki dokument powód podpisywał.

Sąd I instancji wskazał, że pozostałe dokumenty stanowiące podstawę ustaleń, a istotne dla sprawy, nie były przez powoda kwestionowane.

Ustaleń dokonano także w oparciu o wiarygodne, logiczne, spójne, nie sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i zasadniczo z zeznaniami stron, zeznania świadków L. J., J. P., M. S.. Powód nie podważył wersji prezentowanej przez świadków.

Stan faktyczny sprawy ustalono także na podstawie zeznań stron. Zeznania powoda w zasadniczej części dotyczącej twierdzeń, iż u pozwanego nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego, nie polegały – w ocenie Sądu meriti - na prawdzie. W toku sporu okazało się, że były wynikiem odmiennej i błędnej interpretacji powoda co do istoty dni wolnych, z których korzystał w trakcie zatrudnienia. Niewiarygodne były także twierdzenia powoda, że nie wiedział, aby w zakładzie pozwanego obowiązywały zasady wykorzystywania zasadniczej części urlopu w miesiącu lipcu, ponieważ wówczas zakład zamykano. Gołosłowne były także zeznania powoda, że pozwany nie informował go o powyższej zasadzie. Odmiennie zeznawał pozwany oraz świadek L. J.. Ponadto każdy ze świadków wiedział o powyższym, a informacja o konieczności korzystania z urlopów w lipcu wisiała na hali produkcyjnej od 2010 roku. Logiczne także było to, że każdy z pracowników przygotowywał się do tego, że w lipcu zakład będzie nieczynny co przejawiało się w zwiększeniu produkcji w czerwcu, aby powstały zapasy na sierpień. Trudno więc było nie orientować się, kiedy przypada okres urlopowy. Zwłaszcza, że powód już w czerwcu informował o powyższym klientów.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powoda w całości nie były zasadne i podlegały oddaleniu, ponieważ wykorzystał w trakcie zatrudnienia cały przysługujący mu wymiar urlopu, a nie zaszyły przesłanki negatywne uzasadniające konieczność wykorzystania urlopu w innym terminie niż w lipcu i w pozostałych okresach uzgodnionych przez strony. Istotne w sprawie – zdaniem Sądu meriti - było to, że powód z urlopów skorzystał - nie przychodził w sporne dni do pracy, nie zgłaszał gotowości do pracy, pozwany nie miał potrzeby powierzania wówczas powodowi pracy, a powód w tym czasie wypoczywał, regenerował siły, zaś roszczenia zgłosił dopiero po zakończeniu zatrudnienia.

Sąd wskazał, że zgodnie z art. 152 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu, zaś celem urlopu jest wypoczynek pracownika, czyli ochrona jego zdrowia.

Sąd uznał, że powyższe cele zostały spełnione - dni oznaczone w ewidencji jako dni urlopu wypoczynkowego służyły wypoczynkowi powoda, zostały w pełni wynagrodzone (powód nie rościł pretensji o wynagrodzenie za te dni).

Wskazał nadto, że w myśl art. 154<sup>2</sup> § 1 k.p. urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu, z zastrzeżeniem § 4. Przy udzielaniu urlopu zgodnie z § 1, jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy (§ 2). Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo (art. 161 kp). Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych (art. 162 kp).

Również powyższe zasady korzystania z urlopów – zdaniem Sądu I instancji - zostały zachowane w przypadku dni urlopu powoda - nie zaszły w spornym okresie przesłanki warunkujące przesunięcie urlopu na wniosek powoda (powód nie wykazał ich istnienia, ani nie podnosił, aby zaistniały).

Sąd podniósł, że zgodnie z art. 164 k.p. przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami. Przepis nie wprowadza obowiązku pracodawcy uwzględnienia wniosku pracownika. Powód podnosił jedynie, że w 2012 roku prosił pozwanego o wykorzystanie urlopu w sierpniu, bowiem jego żona mogła skorzystać z urlopu tylko w sierpniu, pozwany zaś odmówił z uwagi na organizację pracy utrwaloną od lat i znaną pracownikom, a powód zaakceptował to i wykorzystał urlop m.in. w lipcu 2012r. W ocenie Sądu rejonowego - powód nie podnosił innych przyczyn, które można by traktować jako ważne w rozumieniu w/w przepisu. Decyzja o uwzględnieniu wniosku powoda należała zaś w pełni do pozwanego. Pracodawca powinien uwzględnić wniosek pracownika (§ 1), jeżeli nie sprzeciwia się temu konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. W tym przypadku było inaczej.

Sąd I instancji rozważył także, że w myśl § 2 art. 164 k.p. przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy, wskazując jednak, że przepis ten dotyczy takich potrzeb pracodawcy, które nie były znane w czasie sporządzania planu urlopów.

Wskazał także na brzmienie przepisu art. 165 k.p., zgodnie z którym jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu: 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, 3) powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy, 4) urlopu macierzyńskiego, pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy. Przesunięcie urlopu, którego pracownik nie może rozpocząć (art. 165 k.p.), uzasadnia każda przyczyna usprawiedliwiająca nieobecność w pracy. Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

Sąd I instancji stwierdził także, że pracodawca nie może skutecznie udzielić urlopu wypoczynkowego pracownikowi niezdolnemu do pracy nawet wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę, a więc udzielenie tego urlopu nie przerywa niezdolności do pracy (teza 1 wyroku SN z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 350/99, OSNAPiUS 2001, nr 6, poz. 198). Pracownik musi udokumentować istnienie przyczyny uniemożliwiającej rozpoczęcie urlopu. Niewykorzystany urlop powinien być udzielony nie później niż do końca trzeciego kwartału następnego roku kalendarzowego (art. 168 k.p.) w terminie uzgodnionym z pracownikiem. Pracownik zachowuje jednakże prawo do wykorzystania go w sposób i w granicach określonych w art. 167<sup>2</sup> k.p. W przypadku powoda nie zaszły przesłanki z w/w przepisu.

Wobec powyższego, brak było – w ocenie Sądu meriti - jakichkolwiek podstaw do tego, aby zasądzać na rzecz powoda ekwiwalent za urlop - sprzeciwiał się temu przepis art. 171 k.p., który stanowi, że jedynie w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Sąd I instancji ostatecznie uznał, że powód wykorzystał sporny urlop w naturze w dniach oznaczonych w ewidencji czasu pracy jako dni, w których korzystał z urlopu wypoczynkowego i bezspornie otrzymał za te dni pełne wynagrodzenie.

Dla oceny prawa pracownika do ekwiwalentu nie jest – zdaniem Sądu Rejonowego - istotne tylko skierowanie pracownika na urlop przez pracodawcę, ale faktyczne jego wykorzystanie.

Sąd ten nadto wskazał, że z art. 168 k.p. wynika obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego w terminie w przepisie tym określonym, a udzielenie urlopu we wskazanym terminie nie wymaga od pracodawcy uzyskania zgody pracownika i jest dla niego wiążące. Pracodawca może więc w czasie udzielonego urlopu nie dopuścić pracownika do pracy, a przejawiana przez pracownika gotowość do pracy nie może prowadzić do nabycia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Cytując orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy podniósł, że z regulacji art. 161 k.p., a następnie art. 165-167 k.p., wynika zasada udzielania urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo i przypadki, w których ta zasada doznaje odstępstw; przepis art. 168 k.p. dopełnia regulację kodeksową co do czasu, w jakim urlopy powinny być udzielane, nie obwarowując swego postanowienia, że ma to nastąpić "najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego" żadnymi warunkami i nie przewidując żadnych wyjątków. Wskazał, że ustawodawca zapewnia w ten sposób normatywnie określoną gwarancję urlopu wypoczynkowego, który - żeby spełniał swą właściwość - musi być udzielany w czasie sprzężonym relewantnie z procesem pracy - najlepiej w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo (art. 161 k.p.), a jeżeli było to niemożliwe, to najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego (art. 168 k.p.). Jednocześnie jednak za Sądem Najwyższym stwierdził, że nie budzi wątpliwości, iż o braku przesłanki prawa do ekwiwalentu określonego w art. 171 § 1 k.p. jaką jest niewykorzystanie przysługującego urlopu nie świadczy jeszcze, sam przez się, fakt wyznaczenia urlopu przez pracodawcę. Istotne jest bowiem ustalenie, czy pracownik faktycznie z urlopu udzielonego w wyznaczonym przez pracodawcę terminie skorzystał, czy też zachodziły okoliczności usprawiedliwiające odmowę lub uniemożliwiające korzystanie z urlopu.

Podsumowując te rozważania Sąd Rejonowy uznał, że w sprawie niniejszej sytuacja wyglądała inaczej - powód miał możliwość wykorzystania urlopu i z możliwości w pełni skorzystał, co wyłączało zasadność jego roszczeń.

O kosztach zastępstwa procesowego pozwanego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art.98 k.p.c. w zw. z par.2-5 i par. 6 pkt.3 i par. 12 ust. 1 pkt.2 rozporządzenia MS z dnia 28.09.02 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb

Państwa kosztów (.....) obciążając powoda minimalną stawką wynagrodzenia adwokackiego.

Sąd Rejonowy uznał, że w sprawie nie zaszły przesłanki do stosowania art. 102 k.p.c., który ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu; jest rozwiązaniem szczególnym, niepodlegającym wykładni rozszerzającej, wykluczającym stosowanie wszelkich uogólnień, wymagającym do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Nie konkretyzuje on pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych, pozostawia ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (por. m.in. postanowienie SN z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, LEX nr 7366).

Sąd I instancji wskazał, że powód w chwili zamknięcia rozprawy pozostawał w zatrudnieniu, osiągał stałe dochody w kwocie 1800 zł netto, pozostawał we wspólnym gospodarstwie domowym z żoną zarabiającą 1600 zł, a na utrzymaniu miał jedno dziecko w wieku przedszkolnym; nie podnosił, aby pozostawał w szczególnej sytuacji finansowej czy rodzinnej, zaś w trakcie trwania procesu miał możliwość zabezpieczenia środków na poniesienie kosztów postępowania, zwłaszcza że nie kwestionował faktów istotnych dla rozstrzygnięcia; miał także powinność liczenia się z przegraną, zwłaszcza w kontekście oceny stanu faktycznego dokonanej uprzednio przez Inspekcję Pracy. W związku z powyższym nie było żadnych podstaw, aby odstąpić od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego, które pozwany poniósł w związku z całkowicie niezasadnym roszczeniem powoda.

Sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 - z obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Sąd meriti uznał, że takich szczególnych okoliczności w niniejszej sprawie zabrakło.

Sąd Rejonowy odstąpił natomiast od obciążania powoda kosztami opłaty sądowej i przejął ją na rachunek Skarbu Państwa (art. 113 ustawy o kosztach sądowych....)

W dniu 19 września 2014 roku powód reprezentowany przez pełnomocnika wniósł apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego – art.81§1 k.p. w zw. z art.163§2 k.p. w zw. z art.171§1 k.p. w zw. z art.172 k.p. poprzez błędną ich wykładnię i przyjęcie, że czas, w którym zakład pracy pozwanego był zamknięty stanowi okres wykorzystywania przez powoda urlopu wypoczynkowego w sytuacji gdy okres ten należało uznać za czas nieświadczenia przez pracownika pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia;

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na treść orzeczenia a to:

a) art.233§1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie wobec dokonania dowolnej w miejsce swobodnej oceny dowodów z pominięciem wszechstronnego rozważania zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez:

- bezzasadne odmówienie waloru wiarygodności zeznaniom powoda w sytuacji, gdy są one spójne, logiczne i konsekwentne oraz korespondują z innym zebranych w sprawie materiałem dowodowym;

- bezpodstawne nadanie waloru wiarygodności zeznaniom świadków L. J., M. S. i J. P. w sytuacji, gdy zeznania tych osób winny być traktowane przez Sąd z dużą dozą ostrożności biorąc pod uwagę powiązania łączące pozwanego ze wskazanymi świadkami;

- bezkrytyczne nadanie waloru wiarygodności dokumentacji osobowej powoda w sytuacji, gdy powód w czasie trwania postępowania zgłaszał umotywowane zastrzeżenia co do jej rzetelności;

b) art.232 k.p.c. w zw. z art.6 k.c. poprzez ich niewłaściwe niezastosowanie wobec oddalenia powództwa w sytuacji, gdy powód udowodnił – po myśli wskazanych powyżej przepisów – roszczenie zarówno co do zasady jak i co do wysokości;

c) art.102 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe niezastosowanie i przyjęcie, że w sprawie niniejszej nie zachodzą szczególne okoliczności uzasadniające odstąpienie od obciążenia powoda kosztami postępowania;

3. sprzeczność ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wobec bezpodstawnego ustalenia, że powód w całości wykorzystał urlop wypoczynkowy w naturze.

Podnosząc powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za obie instancje. Wniósł także o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka D. N. na okoliczność nieinformowania pracowników o tym, że w lipcu każdego roku muszą wykorzystać urlop wypoczynkowy z uwagi na zamknięcie zakładu.

Odpowiadając na apelację pismem z dnia 31 października 2014 roku pozwany reprezentowany przez pełnomocnika wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wniósł o oddalenie wniosku dowodowego zgłoszonego w apelacji, a na wypadek jego uwzględnienia wniósł o dopuszczenie dowodu z dokumentu – świadectwa pracy z dnia 2 stycznia 2014 roku na

okoliczność przyczyn rozwiązania umowy o pracę z D. N., o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków P. S., P. K. na okoliczność stałej, wieloletniej organizacji pracy w zakładzie pozwanego, przypadania sezonu urlopowego corocznie w lipcu, informowania o powyższej organizacji pracy pracowników w toku rekrutacji, świadka M. J. na okoliczność stałej, wieloletniej organizacji pracy w zakładzie pozwanego, przypadania sezonu urlopowego corocznie w lipcu, L. J. (2) na okoliczność przyczyn rozwiązania umowy o pracę z D. N. oraz o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającego przesłuchania pozwanego na okoliczność przyczyn rozwiązania umowy o pracę z D. N..

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja nie jest zasadna.

Ustalenia Sądu Rejonowego poczynione w niniejszej sprawie oraz dokonana przez ten Sąd ocena prawna są prawidłowe, co skutkuje oddaleniem środka zaskarżenia wniesionego przez powoda.

W sprawie niniejszej wykazane zostało, że powód wykorzystał w całości urlop wypoczynkowy należny mu z tytułu zatrudnienia u pozwanego.

Sąd meriti słusznie przyjął w niniejszej sprawie, że czas, w którym zakład pracy pozwanego był zamknięty stanowi okres wykorzystywania przez powoda urlopu wypoczynkowego. Wbrew twierdzeniu apelującego - materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie daje żadnych podstaw do uznania, że okres ten należało uznać za czas nieświadczenia przez pracownika pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Jak wynika z prawidłowo dokonanych ustaleń powód w dniach oznaczonych w ewidencji czasu pracy jako dni wykorzystywania urlopu wypoczynkowego nie pozostawał w gotowości do świadczenia pracy.

Dodać jedynie w tym miejscu należy, że stan gotowości pracownika do świadczenia pracy cechują: 1) zamiar wykonywania pracy, 2) faktyczna zdolność do świadczenia pracy, 3) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy i 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 2 września 2003 r., I PK 345/02, opubl. OSNP 2004 nr 18, poz. 308; 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 94; 11 stycznia 2006 r., II PK 111/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 347).

Przedmiotem sporu na jego obecnym etapie jest zatem ponowna ocena, czy powód uzewnętrzniał wobec pracodawcy swoją gotowość do pracy w okresach wskazanych w ewidencji czasu pracy jako okresy korzystania z urlopu wypoczynkowego.

W orzecznictwie przyjmuje się, że gotowość do pracy oznacza określony stan świadomości i woli pracownika, nakierowany na wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy. Uzewnętrznienie przez pracownika jego gotowości do wykonywania pracy powinno nastąpić poprzez zgłoszenie pracodawcy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Zgłoszenie to może nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a więc zarówno pisemnie, ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wolę pracownika wobec pracodawcy w dostateczny sposób (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 161/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 365 oraz z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 524/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 347, z dnia 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314). W wyroku z dnia 23 października 2006 r., I PK 110/06 (Monitor Prawa Pracy 2007 nr 1, s. 43), wyrażono pogląd, że bierne oczekiwanie na wezwanie pracodawcy do świadczenia pracy nie uzasadnia prawa do wynagrodzenia przewidzianego w art. 81 k.p.

Żaden z dowodów przeprowadzonych w sprawie nie wykazał, by powód w okresach udzielonych mu przez pracodawcę urlopów, wobec ustalonego od lat zwyczaju wykorzystywania urlopów przez wszystkich pracowników zakładu pozwanego w tym samym czasie – wstrzymania produkcji i zamknięcia zakładu w miesiącu lipcu, wyrażał swą gotowość do świadczenia pracy. Poza bowiem jednorazowym zgłoszeniem przez powoda woli wykorzystania urlopu

w miesiącu sierpniu 2012 roku, na co nie uzyskał zgody pracodawcy, M. M. nie kwestionował zasady przyjętej u pozwanego wykorzystując urlop właśnie w miesiącu lipcu. Samo zaś zgłoszenie przez powoda woli wykorzystania urlopu w terminie niedogodnym dla drugiej strony stosunku pracy, bez uzyskania na to zgody pracodawcy, nie stanowi zgłoszenia gotowości do pracy w czasie zamknięcia zakładu.

Uznać zatem za Sąd Rejonowy należy, że powód z urlopów skorzystał - nie przychodził w sporne dni do pracy, nie zgłaszał gotowości do pracy, pozwany nie miał potrzeby powierzania wówczas powodowi pracy, a powód w tym czasie wypoczywał, regenerował siły, zaś roszczenia zgłosił dopiero po zakończeniu zatrudnienia. Powód nie przychodził do zakładu pozwanego w żadnym z okresów, które w ewidencji czasu pracy oznaczono jako okres wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. Zasadniczo większość urlopu wykorzystywał jak inni tj. w miesiącu lipcu każdego roku, nie domagając się w tych okresach dopuszczania do pracy, ani pracy w rzeczywistości nie świadczył. W okresach tych powód wykorzystywał czas wolny na wypoczynek, spędzał czas np. z dzieckiem albo w domu.

Podnieść w tym miejscu należy, że wskazane przez Sąd Rejonowy dni wykorzystywania przez powoda urlopu – 18 marca 2012 roku, 3 lutego 2012 roku, 1 listopada 2011 roku faktycznie przypadają na niedziele i dzień wolny od pracy i nie mogą zostać uznane za dni wykorzystywania urlopu. Okoliczność ta jednak nie zmienia w żaden sposób liczby dni roboczych wykorzystanego przez powoda urlopu ustalonej przez Sąd zgodnie z ewidencją czasu pracy M. M..

Nadto podkreślić z całą stanowczością ponownie należy, że zgodnie z brzmieniem art. 163§1 k.p. przy ustalaniu planu urlopów (w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową) pracodawca bierze pod uwagę wnioski pracowników oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Regulacja ta oznacza, że pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika zawierającym propozycję terminu udzielenia urlopu. Ustalenie planu urlopów następuje bowiem z uwzględnieniem dwóch okoliczności: wniosków pracowników i konieczności zapewnienia normalnego toku pracy. Są one równoważne, co w szczególności oznacza, że można nie uwzględnić wniosku pracownika, jeżeli koliduje to z ważnym interesem pracodawcy. Ważny interes pracodawcy – wstrzymanie produkcji i sprzedaży corocznie w miesiącu lipcu słusznie uprawniał pozwanego do ustalania urlopów pracowniczych w tym czasie.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pierwszoinstancyjnego – dotyczącego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy - pozostawał sposób rozliczenia powoda za czas uznany przez Sąd jako wykorzystywanie urlopu. Powód w niniejszym procesie nie domagał się bowiem wyrównania wynagrodzenia zgodnie z brzmieniem art.172 k.p. Ewentualne niewłaściwe rozliczenie należności za czas urlopu (według zasad określonych w art.81§1 k.p.) nie może być więc podstawą do przyjęcia, że powód w spornym okresie zatrudnienia z urlopu nie korzystał.

Uznać wobec wszystkich powyższych uwag należy, że zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 81§1 k.p. w zw. z art.163§2 k.p. w zw. z art.171§1 k.p. w zw. z art.172 k.p. poprzez błędną ich wykładnię jest niezasadny.

Nie ma także podstaw do uwzględnienia zarzutu niewłaściwego zastosowania art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd ocenia bowiem wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Taka ocena, dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2010 roku, II UK 154/09). Z istoty zatem sędziowskiej oceny wynika jej swoboda, ale nie dowolność.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd meriti nie naruszył żadnych reguł oceny materiału dowodowego; w żaden sposób dokonana ocena materiału dowodowego nie może być uznana za dowolną. Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez apelanta, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze polemiki strony i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, mającej postać dowolności oceny dowodów. Powód



zasadniczo nie kwestionował bowiem rzetelności ewidencji czasu pracy złożonej w procesie przez pozwanego, a jedynie spierał się co do interpretacji, czy dni oznaczone w niej jako urlop wypoczynkowy miały w istocie taki charakter. Natomiast nie kwestionował, aby w dniach oznaczonych w ewidencji jako dni urlopu z wolnego nie korzystał. W tej sytuacji załączona do akt ewidencja czasu pracy słusznie stała się podstawą ustaleń co do okresów, w których powód pracy nie świadczył i które pozwany traktował jako dni urlopu wypoczynkowego (tak oznaczono je w ewidencji).

Natomiast zarzuty powoda co do tego, że niektóre dokumenty w jego aktach osobowych nie zawierały jego podpisów nie miały znaczenia dla wyniku sprawy, bowiem nie miały związku z przedmiotem sporu, zwłaszcza w kontekście przyznania przez powoda, że ewidencja czasu pracy zawiera prawidłowo oznaczone dni, w których nie pracował. Twierdzenia zaś powoda, że w aktach osobowych znajdował się dokument, w którym pozwany informował go o tym, że miesiącem urlopów jest miesiąc lipiec, a który zawierał sfalszowany podpis powoda, pozostały gołosłowne. Sąd Rejonowy słusznie uznał, że żaden ze świadków, ani pozwany nie potwierdził powyższego, a powód zgłosił takie zarzuty dopiero pod koniec procesu, a nadto pozwany zaprzeczał, aby kiedykolwiek taki dokument znajdował się w aktach osobowych powoda. Jest to istotnie doniosłe wobec wynikającego z akt sprawy faktu, że od początku procesu, mimo czynnej obrony, pozwany nie podnosił, aby taki dokument powód podpisywał. Sąd I instancji prawidłowo wskazał, że pozostałe dokumenty stanowiące podstawę ustaleń, a istotne dla sprawy, nie były przez powoda kwestionowane.

Dlatego też uznać należy, że Sąd zasadnie odmówił we wskazanym zakresie waloru wiarygodności zeznaniom powoda, gdyż nie korespondują one z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd Rejonowy właściwie zakwalifikował jako gołosłowne twierdzenia powoda, że pozwany nie informował go o zasadzie wykorzystywania urlopów przez pracowników pozwanego w okresie zamykania zakładu w miesiącu lipcu. Każdy z przesłuchanych w sprawie świadków wiedział o powyższym, a informacja o konieczności korzystania z urlopów w lipcu była wywieszona w hali produkcyjnej od 2010 roku. Logicznie Sąd meriti uznał, że każdy z pracowników przygotowywał się do tego, że w lipcu zakład będzie nieczynny co przejawiało się w zwiększeniu produkcji w czerwcu, aby powstały zapasy na sierpień. Trudno więc było nie orientować się, kiedy przypada okres urlopowy, zwłaszcza, że powód już w czerwcu informował o powyższym klientów.

Fakt zaś powiązań rodzinnych pozwanego ze świadkiem L. J. czy zależność pracownicza ze świadkami M. S. i J. P. nie mogą stać się jedyną podstawą odmowy przyznania przymiotu wiarygodności zeznaniom tych osób.

Spójność dokumentacji osobowej powoda z pozostałymi dowodami, na których Sąd słusznie się oparł, świadczy o wiarygodności tego dowodu, a zatem zgłaszanie przez M. M. umotywowanych zastrzeżeń co do rzetelności tej dokumentacji nie może odnieść żadnego skutku.

Nie jest także zasadny zarzut naruszenia art.232 k.p.c. w zw. z art.6 k.c. Sąd Rejonowy właściwie uznał, że powód nie udowodnił swego roszczenia po myśli wskazanych powyżej przepisów.

Wskazać w tym miejscu należy na brzmienie art. 217 § 1 k.p.c., w którym został określony przez ustawodawcę termin przedstawienia przez strony faktów i dowodów. W świetle tego przepisu, strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, jakie według przepisów niniejszego kodeksu mogą dla niej wyniknąć z działania na zwłokę. Z kolei przepis art. 207 § 6 k.p.c. stanowi, że sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności.

Jak wynika z akt sprawy - Sąd Rejonowy pouczył powoda o treści art. 162 k.p.c., art. 207 k.p.c., art. 217 k.p.c., art. 229 k.p.c., art. 230 k.p.c. i art. 232 k.p.c. (k. 9). Pouczał go także w trakcie procesu – na rozprawie w dniu 12 maja 2014 roku (k 45 odw.) oraz w dniu 2 lipca 2014 roku (k 68) o obowiązku wykazywania swoich twierdzeń aż do zamknięcia rozprawy i możliwości niekorzystnego rozstrzygnięcia w przypadku nieudowodnienia określonych twierdzeń w trybie art.5 k.p.c. o treści art.6 k.c. i art.232 k.p.c. wliczając rodzaje środków dowodowych i pouczając o skutkach ich

niezgłoszenia. Zatem strona ta miała wiedzę, w jaki sposób oraz w jakim terminie winna niezbędne dla wyjaśnienia sprawy okoliczności przytaczać, czy też przedstawiać dowody na ich poparcie.

Z tego też względu Sąd oddalił wniosek dowodowy zgłoszony przez powoda dopiero w apelacji i wywołany tym wniosek pozwanego zgłoszony w odpowiedzi na apelację.

Chybiony jest także zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art.102 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe niezastosowanie. Sąd Rejonowy szczegółowo przeanalizował sytuację materialną i rodzinną powoda, słusznie przyjmując, że w sprawie niniejszej nie zachodzą szczególne okoliczności uzasadniające odstąpienie od obciążenia powoda kosztami postępowania.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie art.385 k.p.c. oddalił apelację jako niezasadną.

Orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego zapadło na podstawie art.98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art.391 § 1 k.p.c. w zw. z § 13 ust.1 pkt 1 w zw. z § 12 ust.1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz.1348 z późn.zm)

Ponieważ w zaskarżonym wyroku wskazane zostało niewłaściwe imię powoda Sąd Okręgowy – traktując to uchybienie jako oczywistą pomyłkę pisarską – sprostował ją na podstawie art.350§3 k.p.c.

Przewodnicząca: Sędziowie: