

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 18.05.2021 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi po rozpoznaniu sprawy X P 262/20 z powództwa M. S. przeciwko M. W. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w pkt. 1. zasądził od pozwanego M. W. na rzecz powódki M. S. 1 811,61 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za zaległy urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 18.05.2021 r. do dnia zapłaty; pkt. 2. zasądził od pozwanego M. W. na rzecz powódki M. S. 1 598,08 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2020 wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 24.07.2020 r. do dnia zapłaty; w pkt. 3. oddalił powództwo w pozostałym zakresie; a w pkt. 4. zasądził od powódki M. S. na rzecz pozwanego M. W. 180 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od daty uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów procesu.

Przedmiotowe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Powódka była zatrudniona u pozwanego w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z 10.03.2016r. z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 4 211 zł brutto plus premie uznaniowe. Wcześniej, za tożsamym wynagrodzeniem, pracowała na rzecz pozwanego w oparciu o umowę o pracę na czas określony z dnia 9.03.2015r.

W okresie od 2.03.2019 r. do 28.02.2020 r. powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego w związku z urodzeniem dziecka.

W dniu 14.02.2020r. powódka dzwoniła do pracodawcy informując, że potrzebuje zaświadczenia o pozostawaniu w zatrudnieniu celem przedłożenia w żłobku.

Pracodawca wystawił powódce stosowne zaświadczenie.

Powódka w trakcie rozmowy z pracodawcą w dniu 14.02.2020 r. nie składała w formie ustnej wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Zapytywała jedynie pracodawcę o ilość dni urlopu do wykorzystania.

W rozmowie z dnia 14.02.2020 r. pozwany nie powiedział powódce, że udziela jej urlopu wypoczynkowego.

Powódka nie składała pisemnego wniosku o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego po zakończeniu urlopu macierzyńskiego.

W rozmowie telefonicznej z dnia 28.02.2020 r., którą powódka odbyła z pozwanym celem ustalenia ile ma dni urlopu wypoczynkowego do wykorzystania, pozwany zakomunikował powódce, że w biurze ma zapisane ile jest dni tego urlopu i że muszą zdzwonić się później, wtedy powie jej ile dokładnie przysługuje jej dni urlopu wypoczynkowego.

Pismem z dnia 28.02.2020 r., wręczonym powódce w dniu 2.03.2020 r. podczas rozmowy w cztery oczy w gabinecie pozwanego, pracodawca wypowiedział powódce stosunek pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć z dniem 31.05.2020 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano redukcję etatu z przyczyn ekonomicznych zakładu pracy.

Pracodawca zobowiązał powódkę do wykorzystania 44 dni urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, tj. w dniach od 2.03.2020 r. do 30.04.2020 r. Składało się na to 39 dni zaległego urlopu wypoczynkowego i 5 dni urlopu wypoczynkowego za 2020 r. Następnie, po wskazanym okresie, zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia.

Pismem z dnia 2.03.2020 r., doręczonym powódce w dniu 10.03.2020 r. pozwany dokonał modyfikacji wypowiedzenia, wskazując iż wręczone zostało w dniu 2.03.2020 r., a okres wypowiedzenia zakończy swój bieg w dniu

30.06.2020 r. W pozostałym zakresie postanowienia wypowiedzenia datowanego na dzień 28.02.2020 r. pozostały niezmienione.

W zakładzie pracy pozwanego obowiązywała praktyka, że przed zgłoszeniem wniosku o urlop należało wcześniej z pozwanym uzgodnić termin i okres urlopu. Przy krótszych, 1-2 dniowych urloпах czasami bywało tak, że wystarczała wyłącznie forma ustna. Przy dłuższych urloпах zawsze przed rozpoczęciem urlopu musiał być pisemny wniosek na formularzach i pisemna zgoda pozwanego.

Powódka również składała pisemne wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego złożyła na piśmie.

P. O. i A. O. składali pisemne wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego.

Powódka w okresie faktycznego świadczenia pracy na rzecz pozwanego zajmowała się pozyskiwaniem nowych klientów dla pozwanego, sporządzała oferty przetargowe. Pierwotnie pozwany prowadził również działalność w zakresie agencji reklamowej, jednakże już w czasie pracy powódki działalność w tym zakresie była wygaszana, a główny nacisk kładziono na pracę drukarni.

Powódka wykonywała, poza zasadniczymi zajęciami, również lekkie i proste prace w drukarni, które można określić jako prace pomocnicze.

W okresach nieobecności powódki jej obowiązki wykonywał pozwany.

Pozwany w okresie pracy powódki zaczął wygaszać działalność w zakresie prowadzenia agencji reklamowej i skupiał się na działalności drukarni. Stanowisko pracy powódki było nierentowne, przedsiębiorstwo pozwanego na pracy powódki nie osiągało dochodów pokrywających chociażby koszty wynagrodzenia powódki.

Powódka w okresie wypowiedzenia wykorzystała 44 dni urlopu wypoczynkowego, na które składało się 39 dni urlopu zaległego i 5 dni urlopu za 2020r.

Poza wykorzystanym wymiarem 44 dni urlopu powódce przysługiwało jeszcze 9 dni zaległego urlopu wypoczynkowego.

Powódce za 2020 r. należało się 13 dni urlopu wypoczynkowego w związku z faktem, iż okres wypowiedzenia upłynął w dniu 30.06.2020 r. W związku z tym, że pracodawca w okresie wypowiedzenia udzielił jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze 5 dni, pozostało zrekompensowania w formie ekwiwalentu pieniężnego 8 dni urlopu wypoczynkowego za 2020 r.

Stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie przywołanych dowodów.

Sąd I instancji nie dał za wiary zeznaniom A. O. i P. O. w zakresie, w jakim wskazywali oni, że wnioski urlopowe były przez nich składane wyłącznie ustnie, a pozwany ustnie je akceptował, wskazując, że przeczą temu załączone do akt sprawy wnioski urlopowe podpisane przez tychże świadków, a A. O. dodatkowo potwierdziła, iż 2 wnioski faktycznie składała. Dodatkowo twierdzeniom, iż wnioski urlopowe składane były ustnie i w taki sposób akceptowane przeczą, zdaniem Sądu Rejonowego, wiarygodne i spójne zeznania świadków B. C. (1), A. D., K. C. i D. J.. W ocenie Sądu I instancji materiał dowodowy wskazuje, iż faktycznie pracownicy wprawdzie uzgadniali ustnie terminy swoich urlopów z pozwanym, a następnie dokonywane były formalności związane z wypisywaniem wniosków urlopowych. Według Sądu Rejonowego nie jest to praktyka czemukolwiek uchybiająca i należało przyjąć, iż jest to praktyka wręcz pożądana, pracownik bowiem wprawdzie uzgadnia z przełożonym termin swojego urlopu tak, by pracodawca wiedział, kiedy pracownik nie będzie obecny w pracy, a pracownik by wiedział, czy jego pierwotne plany urlopowe są możliwe do zrealizowania. Sąd I instancji wskazał, że tego typu praktyka funkcjonuje w większości prawidłowo prowadzonych zakładów pracy, dodając, że objęte jest to wiedzą notoryjną.

Sąd Rejonowy nie dał wiary części zeznań powódki, w zakresie w jakim wskazywała ona, że już w dniu 14.02.2020 r. zgłosiła pozwanemu wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Sąd I instancji stwierdził, iż w tym zakresie ciężar dowodu obciążał powódkę, które według sądu nie wykazała, że wniosek taki został złożony, tym bardziej, że pozwany kategorycznie zaprzeczał, aby został mu ustnie zgłoszony przez powódkę wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego po zakończeniu przez powódkę urlopu macierzyńskiego. Sąd Rejonowy zaznaczył, że żadne dowody przywołane przez powódkę nie potwierdziły okoliczności złożenia w dniu 14.02.2020 r. ustnego wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Według Sądu I instancji powódka zasygnalizowała jedynie pracodawcy chęć skorzystania z urlopu wypoczynkowego nie będąc w stanie podać okresu w jakim chciałaby z tego urlopu skorzystać. Sąd Rejonowy uznał, że nagranie przedstawione przez powódkę w żadnym stopniu nie wykazuje, iż pozwanemu w dniu 14.02.2020 r. złożony został wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Sąd I instancji dodał, że powódka sama przyznała, iż pozwany nie powiedział na żadnym etapie, że jej tego urlopu wypoczynkowego udziela, mimo iż w innych fragmentach zeznań wskazywała, że pracodawca zgodził się jej tego urlopu udzielić.

Sąd Rejonowy miał również na względzie, że samo wyrażenie chęci skorzystania z urlopu wypoczynkowego i jej zmanifestowanie wobec pracodawcy nie może być utożsamiane ze złożeniem wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego.

Przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd I instancji pominął zeznania A. W. i częściowo zeznania świadka B. C. (1) w zakresie dotyczącym przebiegu spotkania powódki z pozwanym z dnia 2.03.2020 r., wskazując, że były one nieistotne z punktu widzenia meritum niniejszego postępowania, a strony nie kwestionowały przebiegu spotkania, które odbyło w dniu 2.03.2020 r.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało częściowemu uwzględnieniu.

Sąd I instancji wyjaśnił, że zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Według Sądu Rejonowego w zakresie należności za 9 dni zaległego urlopu wypoczynkowego roszczenie powódki było uzasadnione, bowiem strona pozwana wprost przyznała tę okoliczność i nie kwestionowała wyliczeń dokonanych przez stronę powodową.

W związku z czym Sąd I instancji orzekł jak w punkcie 1. sentencji wyroku (co do zasady zgodnie z żądaniem powódki) z tym, że odsetki ustawowe za opóźnienie, których domagała się powódka, Sąd Rejonowy zasądził od dnia wyrokowania tj. od dnia 18.05.2021r. do dnia zapłaty. Sąd I instancji argumentował, że roszczenie odsetkowe powódki ujęte w piśmie procesowym z dnia 30.07.2020 r. – od daty doręczenia pisma z dnia 22.06.2020 r. (k. 75-83) pełnomocnikowi pozwanego – nie mogło zostać uwzględnione, bowiem Sąd nie dysponuje wiedzą w jakiej dacie pismo to doręczono pełnomocnikowi pozwanego, skoro do Sądu złożono 1 egzemplarz pisma z dnia 22.06.2020 r., a jego odpis został doręczony pełnomocnikowi pozwanego w trybie art. 132 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy zaznaczył, że strona powodowa nie przedstawiła żadnego dowodu na datę doręczenia odpisu pisma procesowego z dnia 22.06.2020 r. pełnomocnikowi pozwanego.

W pozostałym zakresie roszczenie odsetkowe dotyczące ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany zaległy urlop wypoczynkowy zostało przez Sąd I instancji oddalone.

Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenie powódki o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2020 r. podlega uwzględnieniu w całości. Sąd I instancji wyjaśnił, że pracodawca udzielił powódce urlopu za 2020 r. jedynie w wymiarze 5 dni, wywodząc, że z uwagi na fakt, iż powódce należny był urlop wypoczynkowy za 2020r. w wymiarze 13 dni, z czego 5 dni wykorzystwała w naturze, za pozostałe 8 dni należało zasądzić ekwiwalent pieniężny, o czym Sąd I instancji orzekł, jak w punkcie 2. sentencji wyroku. Sąd Rejonowy wskazał, że uwzględnił, iż po dniu 30.04.2020 r. powódka była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Sąd I instancji uznał, iż w tym zakresie roszczenie powódki jest w całości uzasadnione.

W pozostałym zakresie powództwo było zdaniem Sądu Rejonowego bezzasadne i podlega oddaleniu.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 30 § 1 p. 2 k.p. umowa o pracę ulega rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia na mocy oświadczenia jednej ze stron. Stosownie do regulacji zawartej w § 4 i § 5 powołanego przepisu pracodawca wypowiadając pracownikowi umowę o pracę musi wskazać przyczyny takiego wypowiedzenia oraz pouczyć go o przysługującym prawie odwołania się do Sądu Pracy. W razie stwierdzenia braku podania przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę Sąd Pracy na mocy art. 45 § 1 k.p. orzeka, stosownie do żądania pracownika, o bezskuteczności takiego wypowiedzenia, a jeśli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy lub zasądza na rzecz tego pracownika odszkodowanie.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że wypowiedzenie umowy o pracę powinno być uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna, zaś okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę powinny istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów wypowiedzenia stanowi materialnoprawną przesłankę dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę, ograniczającą pod względem prawnym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy.

Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę stosownie do art. 30 § 4 k.p. powinna być wskazana w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Sąd Pracy, w przypadku zgłoszenia roszczenia w oparciu o przywołany wyżej przepis, ocenia zasadność wypowiedzenia umowy o pracę w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Kryteriami tej oceny są zatem ustalenia w zakresie konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia, jej rzeczywistości oraz jej weryfikacja jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nie ulega wątpliwości, iż przyczyna wypowiedzenia powinna być tak na piśmie sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy.

Sąd I instancji zaznaczył, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna, zaś okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę powinny istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu zmieniającym umowę o pracę. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów wypowiedzenia stanowi materialnoprawną przesłankę dopuszczalności dokonania tej czynności, ograniczającą pod względem prawnym swobodę wypowiadania warunków pracy i płacy.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że należy wskazać przyczynę wypowiedzenia w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. Za spełnienie tego warunku należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, jego zachowania lub występowania w procesie pracy zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy.

Sąd Rejonowy podał, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd I instancji zaznaczył, że konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy wypowiedzenie (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku.

Ponadto Sąd Rejonowy wyjaśnił, że pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 k.p., jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia. Istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Sąd Rejonowy stwierdził, że w n/n sprawie przyczyna wypowiedzenia odpowiada wymaganiom formalnym. Materiał dowodowy jednoznacznie wykazał, iż stanowisko pracy powódki było nierentowne. Już w okresie faktycznego wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych pomagała ona w pracy drukarni, co nie należało do jej obowiązków zawodowych. Działo się tak z uwagi na brak zajęć dla powódki zgodnych z jej stanowiskiem pracy.

Sąd Rejonowy dodał, że strona powodowa nie kwestionowała w zasadzie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódce. Osią sporu była kwestia związana z rzekomym złożeniem przez powódkę wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego na okres bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego i w związku z tym niemożnością wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 163 § 3 k.p. na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika –ojca wychowującego dziecko lub pracownika –innego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. (...) pkt 3, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że zgodnie z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd I instancji wskazał, że powódka podnosiła, że już w dniu 14.02.2020r. złożyła ustnie wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, a pracodawca nie mógł takiego wniosku nie uwzględnić.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zaznaczył, że ciężar dowodu w zakresie złożenia wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego obciążał powódkę.

Następnie Sąd I instancji zaznaczył, że powódka przyznała, iż nie złożyła pisemnego wniosku o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Nie uczyniła tego będąc świadomą, iż w przedsiębiorstwie pozwanego wnioski urlopowe składane są na piśmie, a ustnie co najwyżej można wstępnie uzgadniać terminy urlopu, a także mając pełną świadomość, iż w przeszłości składała pisemnie wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Również w formie pisemnej złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego. Twierdziła, że uczyniła to ustnie, co według Sądu Rejonowego nie znalazło potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd I instancji zaznaczył, że pozwany jednoznacznie zaprzeczył, aby w trakcie rozmowy z dnia 14.02.2020 r. powódka ustnie składała wobec niego wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Według Sądu I instancji brak jest jakichkolwiek dowodów na złożenie takiego ustnego wniosku. Sąd Rejonowy stwierdził, że nie potwierdza tego faktu nagranie następczej rozmowy odbytej z pozwanym załączone przez powódkę do pozwu. Również zeznania świadka J. R. (partnera powódki) nie potwierdzają według Sądu I instancji jej twierdzeń odnośnie złożenia ustnego wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Świadek ten

zeznał, że słyszał rozmowę powódki z pozwanym z dnia 28 lutego 2020 r., a w tej rozmowie nie padły żadne słowa odnoszące się do wniosku o urlop wypoczynkowy. Rozmowa dotyczyła wyłącznie liczby dni należnego powódce urlopu wypoczynkowego.

Sąd Rejonowy miał na względzie, że złożenie wniosku o urlop jest czymś więcej niż zwykłym zapytaniem o liczbę dni przysługującego urlopu wypoczynkowego i wymaga stanowczego oświadczenia woli ze strony pracownika, że zamierza z tego urlopu skorzystać. Pracownik musi w sposób niebudzący wątpliwości ten zamiar skorzystania z urlopu zmanifestować. Sąd I instancji zaznaczył, że niedopuszczalne jest przyjmowanie domniemania, że pracownik ma zamiar skorzystać z urlopu wypoczynkowego, gdy takiego kategorycznego oświadczenia nie składa, a jedynie zapytuje pracodawcę o ilość dni przysługującego urlopu. Uznanie takiej sytuacji za wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego prowadziłoby de facto do konieczności domniemywania przez pracodawcę intencji pracownika w zakresie jego woli skorzystania z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Rodziłoby to duże ryzyko nieporozumień i prowadziłoby do sytuacji, w których pracodawca, domniemając intencji pracownika, udzielałby urlopu wbrew faktycznej woli pracownika. Art. 163 § 3 k.p. używa jasnego i precyzyjnego określenia – na wniosek pracownicy, co oznacza konieczność jednoznacznego i kategorycznego sformułowania żądania udzielenia urlopu. Bez takiego stanowczego oświadczenia woli pracownika nie można przyjmować, że złożył on wniosek o udzielenie urlopu.

W ocenie Sądu I instancji powódka, począwszy od dnia 14.02.2020 r., dopytywała swojego pracodawcę o wymiar należnego jej urlopu wypoczynkowego, a wniosek zamierzała złożyć na osobistym spotkaniu z pracodawcą. Kiedy stawiała się na spotkanie w dniu 2.03.2020 r. została zaskoczona wręczonym jej natychmiast wypowiedzeniem umowy o pracę, w związku z czym nie zdążyła złożyć wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Sąd Rejonowy stwierdził, że w związku z tym, dla ochrony własnych interesów przyjęła i przedstawiała wersję wypadków, jakoby już w dniu 14.02.2020r. złożyła ustny wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego.

Sąd I instancji uznał, iż zachowanie pozwanego, aczkolwiek nieeleganckie, nie stanowiło nadużycia prawa podmiotowego. Sąd Rejonowy zaznaczył, że faktem jest, iż pozwany od 14.02.2020 r. posiadał wiedzę, że powódka może chcieć złożyć wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. W związku z tym podczas spotkania z powódką niezwłocznie, natychmiast, wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę, by nie zdążyła ona złożyć wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Sąd I instancji zważył jednak, iż żadne przepisy ani zasady współżycia społecznego nie obligują pracodawcy do uprzedzenia pracownika, że zostanie mu złożone wypowiedzenie umowy o pracę. Według Sądu Rejonowego w pełni dopuszczalne prawnie, jak i w odniesieniu do zasad współżycia społecznego jest złożenie pracownikowi wypowiedzenia w momencie, który dla niego będzie zaskoczeniem. Sąd I instancji argumentował, że oczekiwanie od pracodawcy by uprzedzał pracownika o chęci wypowiedzenia mu umowy o pracę byłoby irracjonalne, bowiem niejednokrotnie doprowadziłoby to do „ucieczki” pracownika na zwolnienie lekarskie lub innego działania pracownika mającego na celu uniknięcie wręczenia wypowiedzenia i przedłużenie stosunku pracy wbrew woli pracodawcy. Stosunek pracy z zasady jest zawierany między osobami dorosłymi, w pełni zdolnymi do postrzegania rzeczywistości, stąd też oczekiwanie uprzedzania pracownika o zamiarze podjęcia wobec niego określonych zadań jest infantylne. Ochronie pracownika przed natychmiastową utratą dochodów i środków utrzymania służy m.in. okres wypowiedzenia i nie ma potrzeby, by sztucznie tworzyć jakieś dodatkowe mechanizmy ochronne, nieprzewidziane przepisami prawa. Sąd Rejonowy miał przy tym na względzie, że liczne unormowania prawa pracy i tak stawiają pracownika w pozycji uprzywilejowanej względem pracodawcy. Taką funkcję pełni m.in. konsultacja ze związkiem zawodowym reprezentującym pracownika zamiaru wypowiedzenia mu umowy o pracę, co często prowadzi do „ucieczki” pracownika na zwolnienie lekarskie w czasie przewidzianym na tą że konsultację, a w konsekwencji uniemożliwia wypowiedzenie umowy o pracę.

W efekcie poczynionych rozważań Sąd Rejonowy stwierdził, że wobec braku wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego przed wręczeniem wypowiedzenia, w sprawie nie znajdowały zastosowania art. 163 § 3 k.p. i art. 41 k.p.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. statuujący zasadę odpowiedzialności za wynik procesu w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Sąd I instancji wyjaśnił, że miał na względzie, iż pierwotne roszczenie pozwu obejmowało jedynie odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (stawka 180 zł), w zakresie którego to roszczenia powódka przegrała proces w całości.

Zgłoszone następnie roszczenia o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy mogą stanowić podstawę orzekania o kosztach procesu dopiero od kolejnej instancji.

W związku z powyższym o kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie 4. sentencji wyroku zasądając 180 zł od powódki na rzecz pozwanego.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, reprezentowana przez pełnomocnika w osobie radcy prawnego, zaskarżając go w części, tj. w zakresie punktu 3. wyroku w części oddalającej powództwo w pozostałym zakresie, a w zakresie punktu 1. wyroku wyłącznie w odniesieniu do sposobu ustalenia odsetek od zasądzonej należności głównej, tj. w odniesieniu do daty ustalenia wymagalności roszczenia na dzień wyrokowania zamiast na dzień doręczenia pozwanemu pisma zawierającego rozszerzenie powództwa.

Zaskarżonemu wyrokowi co do pkt. 3 wyroku apelant zarzucił:

1) dokonanie błędu w ustaleniach faktycznych, tj.:

a) przyjęcie, iż wnioski urlopowe w zakładzie pracy pozwanego są składane wyłącznie pisemnie, podczas gdy z materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie, w tym z zestawienia wniosków urlopowych powódki oraz wniosków znajdujących się w jej aktach osobowych, jak również zeznań świadków A. O. i P. O. wynika jednoznacznie, iż przyjętą praktyką w zakładzie pracy pozwanego było składanie wniosków urlopowych zarówno pisemnych, jak i ustnych, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego wniosku, iż powódka nie składała wniosku o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie rodzicielskim;

b) przyjęcie, iż stanowisko pracy powódki było nierentowne, podczas gdy okoliczność taka nie wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, za wyjątkiem gołosłownego twierdzenia pozwanego, niepopartego żadnym innym dowodem;

c) przyjęcie, iż z rozmowy z pozwanego z powódką w dniu 4.03.2020 r. nie wynika, aby powódka złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu, podczas gdy z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, zwłaszcza z nagrania ww. rozmowy wynika, iż okoliczność taka została potwierdzona przez pozwanego podczas ww. rozmowy z powódką,

2) naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, tj.

a) art. 235² §1 pkt. 5 k.p.c. poprzez pominięcie dowodu z dokumentów wskazanych w piśmie powódki z dnia 25.03.2021 r. w pkt. 1 lit. a, b i c, jako zmierzającego wyłącznie do przedłużenia postępowania, podczas gdy dowód z ww. dokumentów zmierzał wyłącznie do wykazania okoliczności kluczowej dla niniejszego postępowania, tj. ustalenia w jakiej formie powódka składała wnioski urlopowe w zakładzie pracy pozwanego, a w konsekwencji ustalenia, czy możliwe było złożenie przez powódkę wniosku o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie rodzicielskim;

b) art. 233 §1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów polegającej na:

i) ustaleniu, że powódka nie złożyła wniosku o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie rodzicielskim, podczas gdy analiza materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie prowadzi

do logicznego i zgodnego z doświadczeniem życiowym wniosku, zgodnie z którym powódka prosiła pozwanego o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego i była przekonana, iż taki urlop otrzymała;

ii) odmowie wiarygodności zeznaniom powódki oraz świadków A. O. i

P. O. (byłych pracowników pozwanego) w zakresie sposobu składania wniosków urlopowych w zakładzie pracy podczas gdy zeznania, zgodnie z którymi wnioski urlopowe były składane zarówno ustnie, jak i pisemnie, znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym;

(...) odmowie wiarygodności zeznaniom powódki w zakresie w jakim powódka wskazywała na złożenie przez nią wniosku urlopowego ustnie już w dniu 14.02.2020 r., i przyznaniu wiarygodności w całości pozwanemu w zakresie w jakim twierdził on, że wniosek taki nie został złożony przez powódkę, podczas gdy zeznania powódki znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, w tym również w zeznaniach świadka J. R.;

iv) uznanie za wiarygodne zeznań świadków B. C. (2), A.

D., K. C. i D. J., podczas gdy są to pracownicy lub współpracownicy pozwanego, zatem zgodnym z zasadami logiki jest przyjęcie, iż zeznania obecnych pracowników lub współpracowników pozwanego winny być oceniane z uwzględnieniem ich zależności służbowej względem Pozwanego,

c) art. 233 §1 k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, polegającego na pominięciu okoliczności, iż w aktach osobowych powódki znajdują się wnioski urlopowe obejmujące łącznie 50 dni w całym okresie zatrudnienia powódki u pozwanego, zaś jak przyznał sam pozwany, powódka wykorzystała łącznie 78 dni urlopu wypoczynkowego w okresie jej zatrudnienia przez pozwanego, co w konsekwencji wskazuje, iż wnioski urlopowe były składane przez pracowników pozwanego zarówno pisemnie, jak i ustnie, zaś 28 dni urlopu wypoczynkowego nie znajduje pokrycia w pisemnych wnioskach urlopowych.

3) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 163 §3 k.p. w zw. z art. 182¹⁸§ k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na

uznaniu, iż udzielenie przez pracodawcę wnioskowanego urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie rodzicielskim pracownika uzależnione jest od potwierdzenia udzielenia pracownikowi urlopu, podczas gdy obowiązek udzielenia ww. urlopu na wniosek pracownika jest obowiązkiem pracodawcy;

b) art. 163 §3 k.p. w zw. z art. 182¹⁸ k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż wniosek pracownika winien przybrać formę pisemną, podczas gdy forma ta nie jest determinowana przepisami prawa;

c) art. 41 k.p. przez jego niezastosowanie, podczas gdy z materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie wynika, iż pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności;

d) art. 32 §1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie, podczas gdy z materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie wynika, iż przyczyna wypowiedzenia kwestionowana przez powódkę nie jest rzeczywista.

Zaskarżonemu wyrokowi co do pkt. 1 wyroku apelująca zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 193 §3 k.p.c. poprzez orzeczenie przez sąd I instancji odsetek ustawowych za opóźnienie od dnia 18.05.2021 r. od kwoty 1811,61 zł w pkt. 1 wyroku, podczas gdy powódka pismem z dnia 30.07.2020 r. dokonała skutecznej zmiany powództwa poprzez jego rozszerzenie, również w zakresie kwoty 1811,61 zł, zaś w myśl art. 481 k.c. w zw. z art. 193 k.p.c. odsetki w zakresie rozszerzonego powództwa przysługują od daty doręczenia stronie pozwanej pisma z takim żądaniem.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelacyjnych skarżąca wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie 3. przez uwzględnienie powództwa w zakresie uznania wypowiedzenia dokonanego przez pozwanego za nieuzasadnione, ewentualnie niezgodne z prawem, i w konsekwencji zasądzenie na rzecz powódki 12633,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione lub niezgodne z przepisami prawa wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 19.03.2020 r. do dnia zapłaty;

2) zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie 1. przez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 1811,61 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za zaległy urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanemu pisma procesowego z dnia 30.07. 2021 r. do dnia zapłaty;

a nadto wniosła o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki okazała się zasadna jedynie częściowo, a w pozostałym zakresie podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy wydał wyrok na posiedzeniu niejawnym na podstawie art. 374 k.p.c.

W ocenie Sądu II instancji Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał wszechstronnej analizy całego materiału dowodowego i poczynił w sposób prawidłowy niezbędnym zakresie wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia sporu ustalenia faktyczne, choć nie ustrzegł się błędów w zakresie zaskarżonego punktu 1 wyroku.

Sąd II instancji po przeanalizowaniu akt sprawy uznał, że apelacja jest zasadna tylko w części w jakiej powódka zaskarżyła rozstrzygnięcie Sądu meriti z punktu 1 sentencji o odsetkach ustawowych za opóźnienie od zasądzonej kwoty 1811,61 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za zaległy urlop wypoczynkowy.

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 161 k.p. pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Zgodnie z treścią art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Należy także wyjaśnić, że urlop wypoczynkowy - ze względu na cel jakemu służy - powinien być udzielany w naturze, a zasada ta dotyczy także urlopów zaległych. Wyjątkiem od tej zasady jest jego zamiana na ekwiwalent pieniężny w sytuacji, gdy urlop w naturze nie może być wykorzystany. Charakter prawny ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy został w judykaturze ustalony w sposób jednolity - jest on prawem pochodnym w stosunku do prawa do urlopu i podlega ochronie w takim samym zakresie jak wynagrodzenie za pracę (wyrok SN z dnia 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNCP 1980, Nr 12, poz. 248).

Konwersja prawa do urlopu w jednorazowe świadczenie pieniężne jakim jest ekwiwalent, jako odstępstwo od powyższej zasady, dopuszczalna jest zatem tylko wyjątkowo w przypadkach, gdy z przyczyn obiektywnych wykorzystanie urlopu w jego naturalnej postaci jest niemożliwe. Zawarte w art. 171 k.p. wskazanie okoliczności uzasadniającej wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop jest wyczerpujące i nie podlega wykładni rozszerzającej. Roszczenie o ekwiwalent jest surogatem urlopu, a więc nie może być odmiennie traktowane (por. wyr. SN z 10 października 1980 r., I PRN 100/80, w: J. Iwulski, Kodeks, s. 587).

Badając apelację powódki skierowaną przeciwko zaskarżonemu rozstrzygnięciu z punktu 1 wyroku, Sąd Okręgowy zważył, że w wyroku z dnia 29 marca 2001 r. (I PKN 336/00, OSNP 2003/1/14) Sąd Najwyższy trafnie stwierdził, że z dniem rozwiązania stosunku pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. W tym też dniu rozpoczyna bieg termin przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane w naturze, a nieprzedawnione urlopy wypoczynkowe.

Roszczenie o ekwiwalent pieniężny za nie wykorzystany urlop, bez względu na to, czy chodzi o urlop bieżący czy zaległy, staje się wymagalne w dacie rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 16 marca 2016 r. w sprawie III APa 2/16, LEX 2109281).

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd II instancji stwierdził, że błędne jest stanowisko Sądu Rejonowego, że roszczenie odsetkowe powódki ujęte w piśmie procesowym z dnia 30 lipca 2020r. – od daty doręczenia pisma z dnia 22 czerwca 2020r. (k. 75-83) pełnomocnikowi pozwanego – nie mogło zostać uwzględnione, bowiem Sąd I instancji nie dysponuje wiedzą w jakiej dacie pismo to doręczono pełnomocnikowi pozwanego. Rozważania Sądu meriti w świetle powołanych przepisów były bezcelowe, skoro roszczenie wypłaty ekwiwalentu za zaległy urlop wypoczynkowy staje się wymagalne w dacie rozwiązania stosunku pracy. Sąd Rejonowy winien był zatem uznać za uzasadnione żądanie powódki o zasądzenie odsetek ustawowych za opóźnienie zgodnie z pismem procesowym powódki z 30.07.2020 r., w którym zostało rozszerzone powództwo o roszczenie dotyczące zasądzenia ekwiwalentu pieniężnego za zaległy urlop wypoczynkowy. Ponadto Sąd II instancji zważył, że pozwany w piśmie procesowym opatrzonym datą sporządzenia 30.07.2020 r. (k. 100) podtrzymał dotychczasowe stanowisko i wniósł o oddalenie powództwa w całości, w tym także w rozszerzonej części. A zatem dzień 30.07.2020 r. jest datą pewną co do tego, że pozwany miał w tym dniu wiedzę o roszczeniu powódki dotyczącym ekwiwalentu za zaległy urlop wypoczynkowy, którego powódka dochodziła razem z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

W efekcie Sąd Okręgowy uznał apelację za zasadną w zakresie w jakim powódka zaskarżyła rozstrzygnięcie o roszczeniu odsetkowym z punktu 1 wyroku Sądu Rejonowego, albowiem roszczenie o ekwiwalent za zaległy urlop wypoczynkowy stało się wymagalne w dacie rozwiązania stosunku pracy, ale jednocześnie - zgodnie z dyspozycją art. 321 § 1 k.p.c. - będąc związanym zakazem orzekania ponad żądanie, Sąd II instancji zmienił zaskarżone rozstrzygnięcie zgodnie z wnioskiem apelacyjnym, przy czym Sąd Okręgowy miał na uwadze, że w przedmiotowym wniosku apelacyjnym pełnomocnik powódki popełnił oczywistą omyłkę pisarską, albowiem powoływał się na pismo procesowe powódki z 30.07.2021 r. Zdaniem Sądu II instancji nie ma jednak żadnych wątpliwości, że chodziło o pismo procesowe powódki z 30.07.2020 r. (k. 93-94) złożone w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, tym bardziej, że w uzasadnieniu apelacji skarżąca prawidłowo powołuje jako datę tego pisma 30.07.2020 r. Pomyłka pisarska w omawianym wniosku apelacyjnym jest także niewątpliwa i z tego powodu, że wyrok Sądu Rejonowego został wydany w dniu 18.05.2021 r. i od tego dnia sąd meriti zasądził w zaskarżonym punkcie 1 sentencji wyroku odsetki ustawowe za opóźnienie.

Konsekwencją powyższego była zmiana zaskarżonego wyroku stosownie do art. 386 § 1 KPC w punkcie 1 w ten sposób, że zasądzono odsetki za opóźnienie od dnia 30 lipca 2020 r.

W pozostałym zakresie apelacja skierowana przeciwko rozstrzygnięciu z punktu 3 zaskarżonego wyroku okazała się bezzasadna i podlega oddaleniu.

Sąd II instancji rozpoznając apelację w tej części zważył, że zgodnie z ustawowo przyznaną kompetencją w wypadkach wskazanych w art. 387 § 2¹ KPC Sąd odwoławczy sporządza pisemne uzasadnienie orzeczenia w sposób uproszczony i może odstąpić od szczegółowego przedstawienia podstawy faktycznej, czy też wyczerpującej prezentacji oceny prawnej. Sąd Okręgowy w Łodzi podziela w całości i przyjmuje za własne prawidłowo poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, jako znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak również akceptuje dokonaną przez tenże Sąd prawidłową ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego bez konieczności ponownego przytaczania (art. 387 § 2¹ KPC). W ocenie Sądu odwoławczego zaskarżone orzeczenie w zakresie punktu 3 wyroku jest prawidłowe i nie narusza dyspozycji powołanych przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego i procesowego.

Badając zasadność poszczególnych zarzutów apelacyjnych powódki dotyczących rozstrzygnięcia z punktu 3 wyroku Sąd Okręgowy zważył, że wbrew zarzutom strony apelującej Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o cały zgromadzony materiał dowodowy i nie naruszył dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c., który stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Natomiast skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów

może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych tj. w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego. Zatem dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości bowiem konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23.01.2001 r., sygn. akt IV CKN 970/00, niepubl., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.09.2002 r., sygn. akt II CKN 817/00).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń ((...) § 1 k.p.c.). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebrany materiał dowodowy. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.)

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest - wbrew twierdzeniom apelującego - prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów i okoliczności sprawy. Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelująca, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce strona skarżąca, iż Sąd w sposób nieuprawniony uznał za niewiarygodne zeznania powódki oraz świadków A. O. i P. O. w zakresie sposobu składania wniosków urlopowych w zakładzie pracy. Sąd Rejonowy przekonująco wyjaśnił przyczyny, które zadecydowały o takiej ocenie, trafnie wskazując, że przeczą zeznaniom w/ świadków załączone do akt sprawy wnioski urlopowe podpisane przez tychże świadków, zwłaszcza, że A. O. dodatkowo potwierdziła, iż 2 wnioski faktycznie składała. Sąd II instancji w całości zgadza się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że twierdzeniom, iż wnioski urlopowe składane były ustnie i w taki sposób akceptowane, przeczą również wiarygodne i spójne zeznania świadków B. C. (1), A. D., K. C. i D. J.. Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugiem świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c. a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym. Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań powódki i świadków A. O. i P. O. nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie zeznania poszczególnych świadków uznał za wiarygodne. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Skarżąca natomiast, podnosząc, iż Sąd działał w sposób stronniczy pomijając wybrane przez siebie okoliczności, nie wykazała, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu wywiedzione w oparciu o wskazaną wyżej podstawę nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Skarżąca na podstawie tych samych dowodów wyprowadza jedynie odmienne wnioski niż Sąd meriti, co nie jest jednoznaczne z dokonaniem błędnych ustaleń faktycznych, czy też nieprawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd II instancji w całości akceptuje ocenę Sądu meriti, że zeznania powódki w zakresie w jakim wskazywała ona, że już w dniu 14 lutego 2020r. zgłosiła pozwanemu wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego, są niewiarygodne. Słusznie bowiem Sąd Rejonowy dostrzegł, że w tym zakresie ciężar dowodu obciążał powódkę, która nie wykazała, że wniosek taki został złożony, zaś pozwany kategorycznie zaprzeczał, aby został mu ustnie zgłoszony przez powódkę wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego po zakończeniu przez powódkę urlopu macierzyńskiego. Sąd Okręgowy po zapoznaniu się z całym materiałem dowodowym zebrany w sprawie także stoi na stanowisku, że żaden z przywołanych przez powódkę dowodów nie potwierdził okoliczności złożenia przez nią w dniu 14 lutego 2020r. ustnego wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Zdaniem Sądu II instancji Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że powódka jedynie zasygnalizowała pracodawcy chęć skorzystania z urlopu wypoczynkowego nie będąc w stanie podać okresu w jakim chciałaby z tego urlopu skorzystać. Sąd II instancji w całości zgadza się z Sądem meriti, że nagranie przedstawione przez powódkę w żadnym stopniu nie wykazuje, iż pozwanemu w dniu 14 lutego 2020 r. złożony został wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Trafnie też wskazał Sąd I instancji, że powódka sama przyznała, iż pozwany nie powiedział na żadnym etapie, że jej tego urlopu wypoczynkowego udziela. Ponadto Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że samo wyrażenie chęci skorzystania z urlopu wypoczynkowego i zmanifestowanie tego wobec pracodawcy nie może być utożsamiane ze złożeniem wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Słusznie Sąd Rejonowy wskazał, że w przeszłości powódka składała pisemnie wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego, a także, że w formie pisemnej złożyła również wniosek o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego. Sąd II instancji zgadza się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że zeznania świadka J. R. (partnera powódki) nie potwierdzają jej twierdzeń odnośnie złożenia ustnego wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego, albowiem – jak trafnie wskazał Sąd I instancji - świadek ten zeznał, że słyszał rozmowę powódki z pozwanym z dnia 28 lutego 2020r., a w tej rozmowie nie padły żadne słowa odnoszące się do wniosku o urlop wypoczynkowy, gdyż rozmowa ta dotyczyła wyłącznie liczby dni należnego powódce urlopu wypoczynkowego. Sąd Okręgowy traktuje powyższe stanowisko jako własne.

Nie jest również zasadny zarzut apelacji dotyczący art. 235² §1 pkt. 5 k.p.c. poprzez pominięcie przez Sąd Rejonowy dowodu z dokumentów wskazanych w piśmie powódki z dnia 25.03.2021 r. w pkt. 1 lit. a, b i c. Sąd II instancji nie

znajduje podstaw do uzupełnienia postępowania dowodowego w niniejszej sprawie, albowiem Sąd Rejonowy słusznie uznał dowód z tych dokumentów, jako zmierzającego wyłącznie do przedłużenia postępowania.

Sąd I instancji nie dopuścił się więc żadnych uchybień procesowych, które miałyby wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, a zaskarżony wyrok odpowiada wskazanemu w jego uzasadnieniu prawu materialnemu i nie narusza żadnego ze wskazanych w apelacji strony pozwanej przepisów tego prawa. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Podzielając w całości ocenę jurydyczną Sądu Rejonowego w analizowanym zakresie Sąd Okręgowy odstępuje od jej powielania, uznając rozważania Sądu meriti za własne stanowisko w sprawie i czyniąc je integralną częścią niniejszego uzasadnienia. Należy jedynie podkreślić z uwagi na argumentację przytoczoną na uzasadnienie apelacji, że Sąd Rejonowy bezbłędnie stwierdził, że niedopuszczalne jest przyjmowanie domniemania, że pracownik ma zamiar skorzystać z urlopu wypoczynkowego, gdy takiego kategorycznego oświadczenia nie składa, a jedynie zapytuje pracodawcę o ilość dni przysługującego urlopu. Jak bowiem słusznie wskazał Sąd I instancji uznanie, że w takiej sytuacji został złożony wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego prowadziłoby do konieczności domniemywania przez pracodawcę intencji pracownika w zakresie jego woli skorzystania z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, przez co istniałoby ryzyko, że pracodawca, błędnie odczytując intencję pracownika, udzielałby mu urlopu wbrew faktycznej woli pracownika. Apelacja jest także chybiona z tego względu, że art. 163 § 3 k.p. używa precyzyjnego określenia – na wniosek pracownicy, co oznacza konieczność jednoznacznego i kategorycznego sformułowania żądania udzielenia urlopu. Ujęcie treści normatywnej przepisu art. 163 k.p. wskazuje jednoznacznie na to, że - poza prawnym uprzywilejowaniem pracownicy - z przepisu art. 163 § 3 KP wynika dla niej także obowiązek złożenia wniosku w sprawie udzielenia urlopu wypoczynkowego, który miałby przypaść bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Oznacza to, że wniosek o udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego pracownica mogłaby złożyć w sposób przyjęty w zakładzie pracy (por. wyrok SN z 20.08.2001 r., I PKN 590/00, OSNP 2003, nr 14, poz. 336). Okoliczność tę Sąd Rejonowy jednak bezbłędnie zbadał, poczynił prawidłowe ustalenia w tym zakresie i dokonał poprawnej wykładni tego przepisu, słusznie wskazując, że bez stanowczego oświadczenia woli pracownika nie można przyjmować, że złożył on wniosek o udzielenie urlopu. W efekcie Sąd I instancji trafnie stwierdził, że wobec braku wniosku powódki o udzielenie urlopu wypoczynkowego przed wręczeniem wypowiedzenia, w badanej sprawie nie znajdowały zastosowania art. 163 § 3 k.p. Oznacza to, że apelacja w zakresie w jakim skarżąca zarzuciła naruszenie art. 163 § 3 k.p. w zw. z art. 182^{1g} k.p. i art. 41 k.p. okazała w całości chybiona.

Bezzasadnie również apelantka zarzuciła naruszenie art. 32 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. Rozważania Sądu Rejonowego w zakresie rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy powódce są pełne, wsparte właściwie powołanym orzecznictwem, i nie wymagają żadnego uzupełnienia. Sąd II instancji w całości zgadza się z Sądem meriti, że przyczyna wypowiedzenia odpowiadała wymaganiom formalnym, a także, że materiał dowodowy pozwalał na jednoznacznie stwierdzenie, że stanowisko pracy powódki było nierentowne, skoro już w okresie faktycznego wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych powódka z uwagi na brak zajęć zgodnych z jej stanowiskiem pracy pomagała w pracy drukarni, co nie należało do jej obowiązków zawodowych. Słusznie przy tym Sąd Rejonowy dostrzegł, że strona powodowa nie kwestionowała w zasadzie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódce.

Mając na uwadze wszystkie poczynione wyżej rozważania Sąd II instancji stwierdził, że apelacja sprowadza się do nieskutecznej polemiki z trafnym stanowiskiem Sądu Rejonowego, prezentując wyłącznie odmienną ocenę materiału dowodowego, której Sąd Okręgowy nie podziela, akceptując w całości stanowisko Sądu I instancji.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy w oparciu o art. 385 k.p.c. oddalił w pozostałym zakresie apelację jako bezzasadną, orzekając, jak w punkcie 2 sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki – PI.

27 I 2022 roku.