

Sygn. akt VII P 149/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 sierpnia 2013

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w W. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR Jakub Gontarek

Protokolant: Marta Hryciuk

po rozpoznaniu w dniu 5 sierpnia 2013 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. O.

przeciwko (...) sp. z o.o. w P.

o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powoda P. O. na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. w P. kwotę 1800 zł (tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VII P 149/13

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 stycznia 2013 r. powód P. O. wystąpił przeciwko pracodawcy (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kwoty 49 714,28 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2011 i 2012 w wymiarze 29 dni wraz z odsetkami ustawowymi oraz zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pозew, k. 1 i nast.).

Powód wskazał, iż porozumienie zawarte z pozwanym w dniu 10 października 2012 r. w przedmiocie wyczerpania wszelkich roszczeń powoda względem pracodawcy nie obejmowało ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, bowiem z punktu widzenia prawa jest to świadczenie, którego podobnie jak wynagrodzenia za pracę nie można się zrzec.

W odpowiedzi na pozew z dnia 20 lutego 2013 r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na pozew, k. 39 i nast.).

Uzasadniając swe stanowisko pozwany wskazał, iż porozumienie zawarte między stronami w dniu 10 października 2012 r. uregulowało wszelkie wzajemne rozliczenia między stronami z tytułu łączącej je umowy o pracę, a wypłacona powodowi kwota w wysokości 288 000 zł została zaliczona na wszelkie roszczenia wynikające ze stosunku pracy.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód P. O. był zatrudniony w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. od dnia 14 marca 2011 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w charakterze Business (...) Manager. Powód był również

prokurentem pozwanej spółki. Na wynagrodzenie powoda składały się: pensja podstawowa brutto w wysokości 35 000 zł miesięcznie oraz (...) Bonus Plan w wysokości 25% pensji brutto (okoliczności bezsporne)

Pracodawca był zobligowany do wypłacenia pracownikowi odprawy pieniężnej w przypadkach: zmniejszenia lub zakończenia działalności w Polsce w taki sposób, że zatrudnienie pracownika ustanie w ciągu 12 miesięcy od dnia 14 marca 2011 r. – wówczas pracodawca miał zapłacić pracownikowi ryczałtem pensję podstawową brutto za okres 9 miesięcy następujących po ustaniu zatrudnienia; zmniejszenia lub zakończenia działalności w Polsce w taki sposób, że zatrudnienie pracownika ustanie w ciągu 12 miesięcy od dnia 14 marca 2012 r. – wówczas pracodawca miał zapłacić pracownikowi pensję podstawową brutto za okres 6 miesięcy następujących po ustaniu zatrudnienia, zaś niezależnie od powyższych ustaleń w przypadku, gdy pracownik zostanie zwolniony w związku z wynikami swojej pracy pracodawca zobowiązał się do wypłaty odprawy w wysokości określonej polskimi przepisami w tym zakresie (umowa o pracę, k. 6)

W dniu 3 października 2012 r. pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze względu na nienależyte wykonywanie przez powoda obowiązków pracowniczych. W tym samym dniu powód otrzymał projekt porozumienia stron w zakresie rozwiązania łączącego je stosunku pracy, który to projekt powód konsultował z prawnikiem. To pozwany zaproponował rozmowę na temat sposobu rozwiązania umowy o pracę. (, wypowiedzenie k. 113, zeznania powoda, k. 148).

W okresie zatrudnienia powód wykorzystał 17 dni urlopu wypoczynkowego (bezsporne)

Na skutek porozumienia zawartego między stronami w dniu 10 października 2012r. pracodawca cofnął wypowiedzenie, a stosunek pracy łączący strony został rozwiązany za porozumieniem stron z dniem 3 października 2012 r. Pracodawca wypłacił powodowi bieżące wynagrodzenie za miesiąc październik 2012r. i wynagrodzenie odpowiadające jednomiesięcznemu okresowi wypowiedzenia oraz dodatkowe wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za sześć miesięcy, tj. kwotę 216 000 zł. Łącznie pozwany wypłacił powodowi 288 000 zł (okoliczności bezsporne)

W treści porozumienia powód oświadczył, iż kwota wskazana w porozumieniu wyczerpuje wszelkie jego roszczenia wobec pracodawcy, ponadto zobowiązał się, że nie ma i nie będzie podnosił żadnych roszczeń wobec pracodawcy i nie będzie składał żadnych skarg, odwołań ani nie podejmie czynności prawnych przeciw pracodawcy w związku ze stosunkiem pracy łączącym strony oraz zrzekł się wszelkich istniejących i przyszłych roszczeń, z jakimi mógłby wystąpić przeciwko pracodawcy w związku ze stosunkiem pracy. (porozumienie z dnia 10 października 2012 r., k. 86-94)

W okresie między 3 a 10 października 2012 r., tj. pomiędzy wręczeniem powodowi wypowiedzenia a zawarciem porozumienia między stronami powód nie domagał się wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (bezsporne)

Wynagrodzenie powoda liczone według zasad ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 36 000 zł (zaświadczenie, k. 96.)

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów, w tym akt osobowych powoda, złożonych w sprawie, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, wobec powyższego Sąd również nie znalazł podstaw do ich podważania.

Dokonując ustaleń w niniejszej sprawie Sąd dopuścił również dowód z zeznań stron, przy czym walorem wiarygodności obdarzył jedynie zeznania strony pozwanej uznając je za spójne, logiczne i korespondujące ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

W ocenie Sądu na wiarę nie zasługują natomiast zeznania powoda w przedmiocie określenia charakteru dodatkowego sześciomiesięcznego wynagrodzenia wypłaconego mu przez pozwanego. Zmieniennym jest bowiem, iż w pozwie powód wskazał, iż w/w kwotę należy traktować jako odprawę pieniężną przewidzianą w umowie o pracę na wypadek

wypowiedzenia powodowi stosunku pracy w ciągu dwóch pierwszych lat działalności pozwanego, zaś z zeznań powoda wynika, iż kwotę tę powód rozumie jako odpowiednik premii, którą miałby otrzymać za pracę w 2012 r. Jednocześnie jednak powód podnosił, iż wypłacona mu kwota nie obejmuje ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Sąd oddalił wniosek strony pozwanej o przesłuchanie w charakterze świadka S. A. jako zbędny do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Oddaleniu podlegał również wniosek strony powodowej o udzielenie terminu na złożenie dokumentów, tj. świadectw pracy i świadectwa ukończenia szkoły wyższej oraz terminu na złożenie dodatkowych wniosków przez pozwanego, jako spóźnionych i zmierzających do przedłużenia postępowania.

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

W okolicznościach niniejszej sprawy bezspornym jest, iż stosunek pracy łączący strony został rozwiązany za porozumieniem stron, tj. poprzez czynność prawną składającą się z dwóch zgodnych oświadczeń woli stron stosunku pracy ukierunkowanych na rozwiązanie umowy.

Istotą powyższego sposobu zakończenia stosunku pracy jest to, że pracownik i pracodawca decydują w tym przypadku wspólnie nie tylko o samym rozwiązaniu umowy o pracę, ale również o warunkach tego rozwiązania.

W niniejszej sprawie strona powodowa prezentowała stanowisko, że porozumienie zawarte między stronami w dniu 10 października 2012 r. nie obejmowało zrzeczenia się przez powoda ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z uwagi na niemożność uczynienia takiego zastrzeżenia w kontekście obowiązujących przepisów.

Sąd Rejonowy podziela stanowisko powoda, iż nie można zrzec się ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, nie mniej jednak okoliczności niniejszej sprawy, w szczególności zaś wysokość kwot otrzymanych przez powoda w wyniku porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę wskazują, że powód nie zrzekł się jakichkolwiek pieniędzy należnych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop czy też innych lecz przeciwnie zapewnił sobie ich wypłatę i je otrzymał w wyniku porozumienia zawartego z pozwanym.

Nie zmienia tego sam fakt, że kwoty wypłacone powodowi w wyniku porozumienia nazwane są „wynagrodzeniem”, bowiem jest oczywiste, że nie kwoty te nie mogą być w żadnym razie „wynagrodzeniem” sensu stricto, bowiem w myśl przepisów prawa pracy wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a także w kilku innych wyraźnie wskazanych w przepisach wypadkach (wynagrodzenie chorobowe czy urlopowe), jednak żaden z tych wypadków nie odpowiada kwotom wypłaconym powodowi w wyniku porozumienia z pracodawcą. Powód otrzymał bowiem:

- całe wynagrodzenie za październik 2012r. (choć pracę świadczył tylko do 3 października 2012r.),
- jednomiesięczne wynagrodzenie odpowiadające okresowi wypowiedzenia (choć w wyniku porozumienia stron umowa rozwiązała się z dniem 3 października 2012r.)
- dodatkowe sześć miesięczne wynagrodzenie.

Należy podkreślić, że żadna z w/w kwot nazwanych w porozumieniu „wynagrodzeniem” nie jest wynagrodzeniem sensu stricto, prócz wynagrodzenia za trzy pierwsze dni października 2012r., bowiem do tego momentu powód był pracownikiem i tylko do tego momentu przysługiwało mu wynagrodzenie za pracę. Wszystkie pozostałe kwoty wypłacone powodowi w wyniku porozumienia rozwiązującego umowę o pracę w pojęciu wynagrodzenia sensu stricto mieścić się nie mogą a jednocześnie zapewniają powodowi bardzo wyraźną korzyść ekonomiczną i w myśl porozumienia wyczerpują roszczenia powoda względem pozwanego. Należy też podkreślić, że ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jest substytutem wynagrodzenia urlopowego i tylko dlatego korzysta ze szczególnej ochrony prawnej przynależnej wynagrodzeniu. Skoro tak jest, to należy konsekwentnie uznać, że jeśli strony umówiły się na wypłatę powodowi bardzo znacznych kwot „wynagrodzenia” które wynagrodzeniem sensu stricto nie było, a jednocześnie wypłata tych kwot w myśl porozumienia wyczerpuje roszczenia powoda wobec

pozwanego, to pozwany już zaspokoił roszczenia powoda o ekwiwalent urlopowy, wypłacając mu kwoty nazwane „wynagrodzeniem” w ilości 288.000 zł, stąd też roszczenie powoda jest niezasadne jako że w istocie został już zaspokojone.

Już powyższe okoliczności wskazują, że roszczenie powoda winno być oddalone.

Okoliczności niniejszej sprawy, w szczególności kwoty, jaką pozwany wypłacił powodowi po ustaniu umowy o pracę oraz odstąpienie przez pracodawcę od wypowiedzenia na rzecz zakończenia stosunku pracy łączącego pozwaną spółkę z powodem w drodze porozumienia stron, wskazują także na celowość dokonania oceny roszczenia powoda w świetle art. 8 k.p.

W myśl przywołanego przepisu nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

W kontekście cyt. przepisu zważyć należy, że na skutek zawarcia z pozwaną spółką porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy (w miejsce dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia) powód zapewnił sobie wypłatę łącznej kwoty 288 000 zł, na którą składały się: bieżące za miesiąc październik 2012 r. (choć od dnia 3 października powód już dla pozwanego nie pracował), oraz dodatkowo wynagrodzenie odpowiadające jednomiesięcznemu okresowi wypowiedzenia oraz ponadto dodatkowe wynagrodzenie odpowiadające sześciomiesięcznemu wynagrodzeniu, zaś w chwili podpisywania porozumienia powód nie zgłaszał roszczenia o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, choć nie było do tego przeciwwskazań. Powód miał zatem świadomość warunków, na jakie przystaje podpisując porozumienie z pracodawcą, mógł zatem odmówić ich przyjęcia, a co najmniej podjąć próbę zmiany jego postanowień. Tymczasem powód nie wnosił żadnych zastrzeżeń do treści porozumienia w kształcie zaproponowanym przez pozwanego, w szczególności zaś nie zgłaszał roszczenia o wypłatę ekwiwalentu za urlop, a uczynił to dopiero po zmianie sposobu rozwiązania umowy o pracę i uzyskaniu od pozwanej należności pieniężnej zagwarantowanej w porozumieniu. W takim zachowaniu powoda upatrywać można jego celowego działania, zmierzającego do ukrycia przed pracodawcą w chwili zawarcia porozumienia zamiaru dochodzenia w przyszłości należnych świadczeń ze stosunku pracy. Tego typu postępowanie powinno zatem zostać ocenione w kontekście ewentualnego nadużycia przez powoda prawa podmiotowego, a w szczególności, czy powód - występując z powództwem - nie postąpił nieuczciwie, naruszając zasady zaufania i lojalności względem kontrahenta (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I BP 12/06 (OSNP 2008 nr 1-2, poz. 3; OSP 2009 nr 2, poz. 14, z głosem M. Skąpskiego).

Pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie za październik 2012r. i wynagrodzenie odpowiadające jednomiesięcznemu okresowi wypowiedzenia - taki bowiem okres wypowiedzenia przysługiwałby powodowi w razie rozwiązania umowy o pracę w trybie pierwotnie zastosowanym przez pracodawcę, mimo, że umowa o pracę, wolą stron rozwiązała się już z dniem 3 października 2012r. a powód po tym dniu nie świadczył pracy.

Odnosząc się do otrzymanego przez powoda dodatkowego wynagrodzenia w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia wskazać należy na brak konsekwencji samego powoda w ocenie, z którym ze świadczeń należy je utożsamiać. Pierwotnie powód wskazał, iż dodatkowe wynagrodzenie odpowiada wysokości odprawy przewidzianej w umowie o pracę, która – jak przyznał sam powód – została przewidziana w przypadku wypowiedzenia z innych przyczyn, nie mniej jednak wskazuje, że pozwany chciał dodatkowo wynagrodzić powoda w przypadku wypowiedzenia mu stosunku pracy w ciągu dwóch lat działalności pozwanego.

Analizując zapisy umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia wskazać należy, iż w przypadku powoda nie zaistniała żadna z okoliczności obligujących pozwanego do wypłaty powodowi odprawy pieniężnej. Nawet gdyby przyjąć, że pozwany wypłacił powodowi odprawę pieniężną w maksymalnym wymiarze przewidzianym przez ustawodawcę, tj. 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy, łączna kwota otrzymana przez powoda jest kilkukrotnie wyższa, a zatem nic nie stoi na przeszkodzie, ażeby uznać, iż „konsumuje” ona inne, ewentualne roszczenia powoda wynikające ze stosunku

pracy łączącego go z pozwaną spółką. W szczególności zaś kwotę żadaną przez powoda tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Do podobnej konstatacji prowadzi założenie, iż kwota odpowiadająca sześciomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda za pracę miała być odpowiednikiem premii, jaką powód miał otrzymać za 2012 r. Ubocznie stwierdzić należy, iż z umowy o pracę wynika, iż premia nie była świadczeniem gwarantowanym, a jej uzyskanie zależało m.in. od wyników biznesowych osiągniętych przez pracodawcę oraz zrealizowania przez pracownika celów postawionych mu przez spółkę. Co do premii za ilość sprzedanych pożyczek, na którą również wskazuje powód, nie było w tym zakresie konkretnych zapisów, a twierdzenia powoda jakoby kwestia ta została ustalona pomiędzy nim a pozwaną spółką nie znajduje odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

W ocenie Sądu ustalenia poczynione między stronami i udokumentowane w treści porozumienia z dnia 10 września 2012 r. odzwierciedlają rzeczywiste intencje stron w przedmiocie kompleksowego uregulowania i ostatecznego rozliczenia w porozumieniu wszelkich ewentualnych roszczeń pomiędzy powodem a pozwaną spółką z tytułu stosunku pracy. W treści spornego dokumentu z dnia 10 września 2012 r. powód jasno i wyraźnie stwierdził, iż płatności dokonane na podstawie w/w porozumienia między stronami wyczerpują wszelkie jego roszczenia wobec pracodawcy i nie ma wobec pozwanej spółki żadnych roszczeń związanych ze stosunkiem pracy.

N. też wskazać, że jak słusznie zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 16 października 2009 r. (I PK 89/09) „Żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę, którego pracownik zrzekł się w nieważnej ugodzie (porozumieniu rozwiązującym umowę o pracę) może stanowić nadużycie prawa (art. 8 k.p.) jako postępowanie nieuczciwe, naruszające zasady zaufania i lojalności wobec pracodawcy”, niniejszej sprawie powód nie kwestionuje zaś ważności porozumienia z pracodawcą, w wyniku której uzyskał łączną kwotę w wysokości ośmiomiesięcznego wynagrodzenia.

Reasumując, na podstawie całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie stwierdzić należy, że skoro powód otrzymał kwotę 288 000 zł na kompleksowe zaspokojenie jego roszczeń ze stosunku pracy, to nie może budzić wątpliwości, że dotyczyło to także ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, zaś wypłacona przez pracodawcę kwota znacząco przekraczała wysokość dochodzonego roszczenia.

Z uwagi na powyższe, Sąd orzekł jak w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98i 99 k.p.c. i § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013.490 j.t.).

Z uwagi na powyższe Sąd orzekł jak we wstępie.