

Sygn. akt. VI P 692/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 marca 2016 r

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Protokolant: protokolant sądowy Lena Siedlecka

po rozpoznaniu w dniu 16 lutego 2016 r w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko: (...)w M.

o odprawę pieniężną, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, sprostowanie świadectwa pracy

1. zasądza od pozwanego (...)w M. na rzecz powódki A. K. kwoty:

- 12.800,00 złotych (dwanaście tysięcy osiemset złotych 00/100) tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2013 r do dnia zapłaty;
- 11.550,00 złotych (jedenastęście tysięcy pięćset pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2013 r do dnia zapłaty;

2. nakazuje pozwanemu sprostować świadectwo pracy powódki z dnia 7 czerwca 2013 r w w punkcie 4.4.1 w ten sposób, że wykreśli zapis “wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 11 dni tj; 88 godzin” a wpisze w to miejsce “nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego”;

3. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

4. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...)w M. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie:

- kwotę 1.217,50 złotych (jeden tysiąc dwieście siedemnaście złotych 50/100) tytułem zwrotu opłaty sądowej;

5. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj; kwoty 12.800,00 złotych (dwanaście tysięcy osiemset złotych 00/100).

Sygn. akt VI P 692/13

UZASADNIENIE

A. K., pozwem z dnia 10 lipca 2013r. (data nadania), skierowanym przeciwko (...) w M., wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 38.400,00 zł wraz z należnymi odsetkami ustawowymi tytułem odprawy pieniężnej za wypowiedzenie umowy o pracę z winy pracodawcy, kwoty 11.500,00 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za 19 dni urlopu

wypoczynkowego (8 dni za 2012r. oraz 11 dni za 2013r.) wraz z należnymi odsetkami ustawowymi, a także sprostowanie świadectwa pracy z dnia 07 czerwca 2013r. poprzez wykreślenie słów „wykorzystała 11 dni urlopu wypoczynkowego” i w ich miejsce wpisanie „wykorzystała 0 dni urlopu wypoczynkowego”.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż w dniu 10 kwietnia 2013r. otrzymała od pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji jej stanowiska pracy. Oświadczenie o wypowiedzenie zostało jej wręczone po długotrwałej nieobecności w pracy, spowodowanej początkowo chorobą niepełnosprawnego dziecka, a następnie rozstrojem zdrowia psychicznego powódki wywołanym ciężką sytuacją w pracy. W wypowiedzeniu umowy o pracę zawarte było zobowiązanie powódki do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego. Stało to w sprzeczności z wcześniejszym zwolnieniem powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Dlatego powódka poprosiła o sprecyzowanie wymiaru przysługującego jej urlopu. Otrzymała odpowiedź odmowną. Wobec niesprecyzowania okresu, w którym miała udać się na zaległy urlop wypoczynkowy, a kiedy była zwolniona ze świadczenia pracy, powódka urlopu tego nie wykorzystała. Pozwana odmówiła jej także sprostowania świadectwa pracy. Wskazała ponadto, iż pozwana zobowiązała się do wypłaty na jej rzecz odprawy z tytułu wypowiedzenia jej umowy o pracę. Co prawda powódka nie otrzymała tego na piśmie, ale pozostałym Dyrektorom wypłacono odprawy pieniężne. Zatem uchylanie się od wypłaty odprawy jest dla niej krzywdzące.

(pozew – k. 1 – 4)

(...)w M. w odpowiedzi na pozew z 02 sierpnia 2013r. (data nadania) wniosło o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wskazał, iż w dniu 10 kwietnia 2013r. rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia upłynął z dniem 31 maja 2013r. Pozwany wypłacił na rzecz powódki odprawę pieniężną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Powódka nie udowodniła, aby pracodawca zobowiązany był do wypłaty odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Podnosiła, iż ustne zapewnienie o wysokości odprawy otrzymała od I. F.. Pozwany wskazuje, że wszystkie umowy o pracę aneksy zawierane były wyłącznie w formie pisemnej. Zaś I. F. nie przekazała pozwanemu żadnej informacji odnośnie ustaleń w zakresie odprawy czy wynagrodzenia powódki. Zatem zawarcie ustnej umowy pomiędzy powódką a I. F. jest oczywistą fikcją. Poza tym I. F. nie była umocowana do złożenia oświadczenia woli w imieniu pozwanego. Na podstawie pełnomocnictwa z dnia 29 kwietnia 2011r. I. F. była upoważniona jedynie do podpisywania stosownych dokumentów wyłącznie w celu oddelegowania pracowników do pracy przy realizacji projektów prowadzonych przez (...). Pozwany podnosi także, że powódka wykorzystała cały przysługujący jej urlop wypoczynkowy. Oświadczenie woli dotyczące zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy w trakcie okresu wypowiedzenia oraz oświadczenie woli dotyczące wykorzystania zaległego urlopu było sformułowane jasno i zrozumiale. W okresie wypowiedzenia powódka zobowiązana była do wykorzystania zaległego urlopu, zaś w pozostałym okresie zwolniona była z obowiązku świadczenia pracy.

(odpowiedź na pozew – k. 26 – 30)

Postanowieniem z dnia 02 września 2013r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził swą niewłaściwość i przekazał sprawę do rozpoznania tut. Sądowi.

(postanowienie z dnia 02 września 2013r. – k. 76)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. K. była zatrudniona w (...)w M. w okresie od 01 kwietnia 2010r. do 31 maja 2013r., w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku Dyrektora Finansowego. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 12.800,00 brutto.

(dowód: umowa o pracę z 01 kwietnia 2010r. – cz. B a/o; aneks do umowy z 26 października 2010r. – cz. B a/o; aneks do umowy z 18 grudnia 2011r. – cz. B a/o; zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 33)

I. F., zatrudniona w pozwanym (...) na stanowisku Dyrektora Sekretariatu, była uprawniona do podejmowania w imieniu pozwanego czynności w sprawach pracowniczych. Zgodnie z obowiązującym ją zakresem obowiązków pełnienia funkcję kierownika zakładu pracy w rozumieniu kodeksu pracy, a w szczególności podpisywała umowy o pracę, aneksy, wypowiedzenia umów.

(dowód: zeznania świadka I. F. – k. 101v; zakres obowiązków I. F. – k. 120, statut (...)k.64)

Na początku 2012r I. F. w porozumieniu z Prezesem Zarządu ustalili, iż pracownikom zatrudnionym na stanowiskach w randze dyrektora zagwarantują, iż w przypadku wypowiedzenia umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca wypłaci im odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (zamiast dwumiesięcznego). Miał to być gest wyrażający uznanie dla dotychczasowych osiągnięć pracowników. Na stanowisku Dyrektora zatrudnionych było trzech pracowników: powódka, I. M. oraz M. D.. Wszyscy Dyrektorzy otrzymali obietnicę, że otrzymają odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Docelowo miały zostać zawarte z nimi pisemne porozumienia, w których pracodawca zagwarantowałaby im takie uprawnienie.

Ostatecznie pisemne porozumienie zostało podpisane wyłącznie z I. M. oraz M. D.. Z powódką nie podpisano porozumienia z uwagi na jej usprawiedliwioną nieobecność w tym czasie w pracy. I. F. zapewniła ją jednak o podpisaniu porozumienia w późniejszym czasie. Nie wycofała się ze złożonego zapewnienia o przysługującym powódce uprawnieniu do odprawy pieniężnej w podwyższonym wymiarze.

(dowód: zeznania świadka I. F. – k. 101v, , zeznania powódki – rozprawa 16.02.2016 r)

W dniu 10 kwietnia 2013r. pracodawca wręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem skróconego, jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 maja 2013r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano, likwidację stanowiska pracy powódki na skutek zmian organizacyjnych związanych w szczególności z pogorszeniem się sytuacji finansowej Towarzystwa, tj. przyczyn niedotyczących pracowników w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W treści wypowiedzenia pracodawca wskazał, iż do końca okresu wypowiedzenia powódka jest zobowiązana do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego bez wskazania, w jakim wymiarze urlop miałby być wykorzystany. Pozwany przyznał jej dodatkowe 2 dni na poszukiwanie pracy, a także poinformował, iż z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika otrzyma ona odprawę pieniężną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

Powódka w okresie wypowiedzenia została zwolniona także z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia. W dniu 7 czerwca 2013 r. pracodawca wystawił powódce świadectwo pracy, w którym wskazał, iż powódka wykorzystwała urlop wypoczynkowy w wymiarze 11 dni tj; 88 godzin. Powódka po otrzymaniu świadectwa pracy zwróciła się do pracodawcy o jego sprostowanie w zakresie zapisu dotyczącego wykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z 10 kwietnia 2013r. – cz. C a/o; pismo pozwanej z dnia 10 kwietnia 2013r. – cz. C a/o, zeznania powódki – rozprawa 16.02.2016 r, korespondencja powódki k. 10- 20, częściowe zeznania świadka D. K. k. 133, zeznania powódki)

Pracodawca rozwiązał umowę o pracę także z innymi zatrudnionymi dyrektorami: M. D. oraz I. M.. Mieli oni podobny do powódki staż pracy. Zgodnie z prawem przysługiwała im odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Przed wręczeniem oświadczeń o wypowiedzeniu umowy o pracę, pracodawca zagwarantował im,

iż w przypadku wypowiedzenia umów otrzymają odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Zapewnienie to otrzymali na piśmie od I. F..

(dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę M. D. – k. 100; zeznania świadka I. F. – k. 101v; zeznania świadka M. D. – k. 155v I. M. (rozprawa z 16.02.2016 r))

Po zakończeniu stosunku pracy pracodawca wypłacił na rzecz powódki kwotę 25.600,00 zł brutto (20.992,00 zł netto), stanowiącą równowartość dwumiesięcznego wynagrodzenia z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia, a także kwotę 25.600,00 zł brutto (20.992,00 zł netto), stanowiącą równowartość dwumiesięcznego wynagrodzenia z tytułu odprawy pieniężnej za wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. Przelana na rachunek bankowy powódki należność została pomniejszona o nierozliczoną zaliczkę w wysokości 7.954,58 zł.

(okoliczność bezsporna, a nadto szczegółowa karta wynagrodzeń – k. 34 – 35, karta wynagrodzeń – k. 36 – 37; potwierdzenie przelewu – k. 159)

Powódka nie wykorzystwała urlopu wypoczynkowego w wymiarze 19 dni (8 dni za 2012r. oraz 11 dni za 2013r.) Pracodawca nie wypłacił powódce ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wysokości 11.550,00 złotych.

W dniu 15 czerwca 2013r. powódka otrzymała świadectwo pracy, w którym wskazano, iż wykorzystwała urlop wypoczynkowy w wymiarze 11 dni.

(dowód: świadectwo pracy z 07 czerwca 2013r. – k. C1 a/o);

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 9.275,47 złotych.

Bezsporne, a nadto: zaświadczenie k. 33;

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków I. F. (k. 101v), D. K. (k. 131), M. D. (k. 155v), I. M. (rozprawa z 16.02.2016 r) a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron, co do okoliczności bezspornych.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka I. F., która zeznała: „ja wyszłam z propozycją, że takie porozumienie proponuję podpisać i ono spotkało się z aprobatą, mieliśmy to zrobić, wypowiedzenie warunków zostało podpisane z I. M. i M. D., wszyscy dyrektorzy dostali obietnicę, że dostaną odprawę w wysokości 3miesięcznego wynagrodzenia, wszyscy dyrektorzy mieli być traktowani równo, prezes zarządu wiedział, że takie odprawy dyrektorom zostały obiecane” zeznania świadka znajdują potwierdzenia w zeznaniach powódki oraz w zakresie obowiązków świadka, z których wynika, że pełniła ona funkcję kierownika zakładu pracy w rozumieniu kodeksu pracy

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka D. K. w zakresie, w jakim wskazywała, iż pracodawca wypłacił powódce odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Nie zostało to potwierdzone w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Pozwany również nie podnosił, aby została powódce wypłacona odprawa w takiej wysokości, wskazywał jedynie, że jego zdaniem przysługiwała jej odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia i taka też została powódce wypłacona. Również nie wiarygodne są zeznania świadka w zakresie, w jakim świadek twierdziła, że powódka wykorzystwała urlop wypoczynkowy, albowiem w wypowiedzeniu umowy o pracę nie wskazuję, w jakim wymiarze powódka miałby wykorzystać urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia. Również w pozostałym zakresie zeznania świadka nie są wiarygodne, poza zeznaniem, że powódka wystąpiła o sprostowanie świadectwa pracy.

Sąd nie dał wiary zeznaniom prezesa zarządu, że decyzje pracownicze I. F. musiały być z nim uzgadniane, albowiem nie wynika to zakresu obowiązków I. F. oraz z jej zeznań i zeznań powódki, którym sąd dał wiarę.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków M. D. i I. M. w zakresie, w jakim zeznali, że aneks na poziomie dyrektorów był zawarty z I. F. . Na poziomie dyrektorów była też powódka.

Sąd zważył, co następuje:

Bezsporne w sprawie było, iż powódka była zatrudniona u pozwanego poniżej ośmiu lat. Bezsporne jest, że w związku z rozwiązaniem z powódką umowy o pracę pracodawca wypłacił powódce odprawę pieniężną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Sporne jest natomiast to czy pracodawca skutecznie zobowiązał się do wypłaty powódce odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Zgodnie z treścią art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 roku, nr 90, poz. 844 z późn. zm.) pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat.

Prawo pracy nie zabrania pracodawcy składania różnych ofert czy propozycji pracownikom, pod warunkiem, że nie są one dla nich mniej korzystne niż przepisy prawa pracy (art. 18 kodeksu pracy) Nie ma przeszkód, aby strony stosunku pracy w umowie uregulowały swoje uprawnienia i obowiązki. Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

Zawarcie porozumienia wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i zakładu pracy. Oświadczenie woli może być wyraźne i ujęte w formie pisemnej, jak tego wymagają przepisy kodeksu pracy, bądź też dorozumiane, wynikające z zachowania się stron (art. 300 kp w związku z art. 60 k.c). Przepis ten przewiduje, bowiem, że z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej. Przez dorozumiane oświadczenia woli należy rozumieć wszelkie pozajęzykowe zachowania stron ujawniające wolę dokonania określonej czynności prawnej, a także te wypowiedzi językowe, które nie zostały sformułowane w sposób wystarczająco jednoznaczny, precyzyjny lub pełny. Ustalenie, czy konkretne zachowanie strony miało walor dorozumianego oświadczenia woli oraz jaka jest jego treść, wymaga każdorazowo uwzględniania informacji pochodzących z bezpośredniego kontekstu, w jakim ono wystąpiło. Szczególną doniosłość odgrywa tu, więc kontekst sytuacyjny danego zachowania pozwalający na dookreślenie woli danej osoby. Oświadczenie dorozumiane jest to, więc takie oświadczenie, które w danych okolicznościach i tylko ze względu na kontekst, w jakim zostało złożone, należy uznać za oświadczenie woli o określonej treści.

W ocenie sądu doszło do zawarcia pomiędzy powódką a pozwanym, reprezentowanym przez I. F. porozumienia ustnego, zgodnie, z którym pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powódki odprawy pieniężnej w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia. Z zeznań powódki wynika, że odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zagwarantowana była dla osób zajmujących kierownicze stanowiska, co potwierdziła w swoich zeznaniach I. F.. Pisemne porozumienie w tej sprawie zostało zwarte z dwoma pracownikami zatrudnionymi na stanowisku kierowniczym a mianowicie M. D. i I. M.. Powódka nie zawarła takiego pisemnego porozumienia z uwagi, na to, że w tym czasie była nieobecna w pracy. Z zakresu obowiązków I. F. wynika, że pełniła ona funkcje kierownika zakładu w rozumieniu kodeksu pracy, co oznacza, iż mogła samodzielnie podejmować decyzji w sprawach kierowniczych i to potwierdził w zeznaniach prezes zarządu („zawsze ona podejmowała decyzje we wszystkich sprawach po wcześniejszym poinformowaniu i skonsultowaniu ze mną”). W tej sytuacji sam fakt nie poinformowaniu prezesa zarządu o decyzji, jaką podjęła I. F. jest bez znaczenia. Nie mniej jednak istotne jest to, że I. F., jako osoba decyzyjna wyraziła chęć wypłaty powódce dodatkowej odprawy a powódka na to się zgodziła. Zatem na rzecz powódki powinna zostać zasądzona odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, a nie jak wnosi powódka – w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Pozwany wypłacił, bowiem na jej rzecz odprawę w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Możliwe było, zatem jedynie wyrównanie odprawy do kwoty 12.800 złotych, o czym orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku.

Kwestią sporną było również to czy powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy, a jeśli nie to czy pracodawca wypłacił jej ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Ciężar dowodu spoczywa tu na pracodawcy. Strona pozwana twierdziła, że powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w okresie biegnącego wypowiedzenia.

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w naturze i obejmować pełne dni pracy, chyba, że przepis szczególny stanowi inaczej (art. 154² § 4). W naturze powinien zostać wykorzystany nie tylko urlop bieżący, lecz także urlop zaległy (wyrok SN z dnia 24 stycznia 1974 r., III PRN 41/73, PiZS 1975, nr 4, poz. 75). Jedynie w razie rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę prawo do urlopu wypoczynkowego przekształca się w prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, który jest traktowany, jako surogat prawa do urlopu (wyrok SN z dnia 10 października 1980 r., I PRN 100/80).

Art. 152. § 1. k.p. stanowi, że pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem". Wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi:

- 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony, co najmniej 10 lat.

Zgodnie z treścią art. 167¹ kodeksu pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155¹. Decyzję w tym zakresie podejmuje sam pracodawca, bez konieczności porozumienia lub uzgodnienia z pracownikiem. Pracownik jest obowiązany wykorzystać urlop w okresie wypowiedzenia, jeżeli pracodawca udzieli mu w tym czasie urlopu. Inaczej mówiąc, udzielenie urlopu w okresie wypowiedzenia zależne jest jedynie od woli pracodawcy, której pracownik nie może się sprzeciwić. Osobnego rozważenia wymaga kwestia, czy w razie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia można mu udzielić urlopu wypoczynkowego. W takiej sytuacji pracodawca powinien wyraźnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych (od konkretnego dnia do innego dnia), a jeżeli wcześniej zawarł z pracownikiem porozumienie (choćby dorozumiane), co do zwolnienia go z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, powinien uzyskać zgodę pracownika, (która również może być wyrażona w sposób dorozumiany, musi być jednak jednoznaczna i nie budzić wątpliwości) na jego rezygnację z uzgodnionego wcześniej przez strony zwolnienia od obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z innych przyczyn na rzecz udzielenia mu w tym okresie urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167¹ k.p. (uzasadnienie wyroku z dnia 26 kwietnia 2011 r. II PK 302/10).

Mając na uwadze, iż pozwany nie udowodnił, kiedy i w jakim rozmiarze powódka korzystała z urlopów wypoczynkowych w okresie wypowiedzenia sąd uwzględnił żądanie powódki. W dalszej kolejności wskazać należy, iż w aktach osobowych powódki nie ma jej wniosków urlopowych, które miałyby potwierdzić ile powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego. Mając na uwadze powyższe Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 11.550 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty na podstawie art. 300 kp w związku z art. 481 kc.

Podstawę prawną wyliczenia ekwiwalentu stanowi Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U.1997.2.14z późniejszymi zmianami)

Zgodnie z § 18 tego rozporządzenia ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się:

- 1) dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie,

2) dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, a następnie,

3) mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

§ 19. 1. rozporządzenia stanowi, że współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego.

2. Współczynnik ustala się, odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a otrzymany wynik dzieli się przez 12.

3. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wartość współczynnika, ustaloną zgodnie z ust. 2, obniża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

Bezsporne jest, że powódce przysługiwał urlop wypoczynkowy w wysokości 26 dni. Za 2012 r powódka nie wykorzystała 8 dni, za rok 2013r - 11 dni. Podstawą do wyliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy stanowiło miesięczne wynagrodzenie powódki w wysokości 12.8000 złotych. Współczynnik urlopowy za 2012 r wynosi 21 podzielony przez kwotę 12.800 złotych dał kwotę 609,53 złotych ($609,53 : 8 \text{ godzin} = 76,19 \text{ za godzinę pracy}$) 8 dni urlopu $\times 609,53 = 4.876,24$. Współczynnik urlopowy za rok 2013 wynosi 20,92 podzielony przez kwotę wynagrodzenia 12.800 złotych dał kwotę 611,85 złotych za jeden dzień urlopu. ($611,85 : 8 \text{ godzin} = 76,48 \text{ złotych za godzinę urlopu}$). 11 dni urlopu $\times 611,85 \text{ złotych} = 6730,35 \text{ złotych za 2013r. w sumie dało to kwotę } 11.606,59 \text{ złotych.}$

Mając na uwadze powyższe sąd zasądził w wyroku kwotę 11.500,00 złotych nie wychodząc ponad żądanie powódki.

Zgodnie z treścią art. 97. § 1. kodeksu pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

2¹. Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Świadectwo pracy nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia, nie ma też cech wyłączności w zakresie dowodowym w postępowaniu o realizację tych praw.

Bezsporne jest, że powódka wystąpiła do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, które nie zostało jednak sprostowane. Pracodawca w świadectwie pracy wskazał, iż powódka wykorzystała 11 dni tj; 88 godzin urlopu. Tymczasem ilość wskazanego w świadectwie pracy urlopu wypoczynkowego nie wynika ani z wniosków urlopowych ani z innej dokumentacji przedłożonej przez pracodawcę. Powódka słuchana w charakterze strony zeznała, że pracodawca nie wypłacił jej ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, nie określił również, w jakich dniach powódka została zwolniona ze świadczenia pracy a w jakich miała korzystać z urlopu wypoczynkowego. Również prezes zarządu nie pamiętał czy powódka miała korzystać z urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, co oznacza, że ta kwestia nie była uzgadniana z powódką i generalnie nie przywiązywano do niej większej uwagi. Mając powyższe na uwadze sąd w punkcie czwartym wyroku nakazał sprostować świadectwo pracy poprzez wpisanie, że powódka nie korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Zgodnie z art. 477² § 1 kpc sąd w punkcie piątym wyroku nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. do kwoty 12.800 złotych.

Natomiast w punkcie czwartym wyroku na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2010r., Nr 90, poz. 594 - tekst jednolity), Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 1.217,50 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić (24.350,00 x 5 %).

(...)