

Sygnatura akt IV P upr 52/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2020 r.

Sąd Rejonowy w O. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

Protokolant: st. sekr. sąd. Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 12 października 2020 r. w O. na rozprawie

sprawy z powództwa B. K. (1)

przeciwko J. S. (1)

o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

I zasądzić od pozwanego J. S. (1) na rzecz powódki B. K. (1) kwotę 1609,96 zł (jeden tysiąc sześćset dziewięć 96/100) tytułem ekwiwalentu za 11 dni urlopu wypoczynkowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01 lipca 2019r. do dnia zapłaty,

II w pozostałym zakresie powództwo oddalić,

III zasądzić od powódki na rzecz pozwanego kwotę 162 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV wyrokowi w punkcie I nadać rygor natychmiastowej wykonalności w całości.

IV P 52/20

UZASADNIENIE

Powódka B. K. (1) w pozwie skierowanym przeciwko J. S. (1) wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kwoty 4228,16 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona od 01.08.2007r. początkowo na 1/2 etatu, a następnie od 01.09.2008r. do 30.06.2019r. na pełen etat. Z powodu ustania stosunku pracy powódka nie wykorzystwała przysługującego jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze 29 dni. Pozwany nie wypłacił powódce ww należności.

W odpowiedzi na pozew J. S. (1) wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Pozwany zaprzeczył aby powódka miała u niego 29 dni niewykorzystanego urlopu, za który miałby jej przysługiwać żądany urlop. Powódka nie wskazała za jaki okres te 29 dni urlopu miało powstać. Zwrócił uwagę, że to powódka pełniąc stanowisko referenta ds. rozliczeniowych i kadrowych sama sobie wypełniała świadectwo pracy. W ocenie pozwanego powódka przed ustaniem stosunku pracy wykorzystwała cały przysługujący jej proporcjonalnie urlop za 2019r., a nie miała żadnego niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za lata poprzednie. Pozwany podniósł zarzut przedawnienia co do urlopu za okres sprzed 2017. Pozwany wskazał, że na prośbę powódki podwyższył jej wynagrodzenie za pracę na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 01.12.2018r. Powódka wykorzystwała jego naiwność a podwyżka miała umożliwić jej próbę uzyskania odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia i ekwiwalentu za urlop. Uznał, że ewentualne roszczenie urlopowe powódki, jeżeli jej przysługuje, powinno być

wyliczone w oparciu o wynagrodzenie obowiązujące przed aneksem z 01.12.2018r. Podniósł zarzut nadużycia przez powódkę prawa powołując się na art.8 kp.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka była zatrudniona u pozwanego J. S. (1) od 01.08.2007r. początkowo na 1/2 etatu, a następnie od 01.09.2008r. do 30.06.2019r. na pełen etat, na stanowisku referenta ds. rozliczeniowych.

Do obowiązków powódki należało m.in. uzupełnianie dokumentacji pracowniczej, w tym w zakresie dokumentacji urlopowej. W związku z tym powódka odbierała od pracowników wnioski urlopowe, wypełniała karty urlopowe i karty ewidencji czasu pracy. U pozwanego odbywały się kontrole, m.in. z PIP, które nie wykazywały błędów w pracy powódki.

W godzinach pracy powódka wypełniała swoje obowiązki. W tym czasie nie wykonywała pracy na rzecz innych podmiotów. Zdarzało jej się wyjść z pracy w celu załatwienia spraw służbowych. Rzadko opuszczała pracę w sprawach prywatnych.

Pracownicy terminy urlopów uzgadniali z pozwanym. Były także sytuacje, że pracodawca zamykał zakład na 2 tygodnie i pracownicy szli w tym czasie na urlop.

W związku z zakończeniem stosunku pracy łączącego strony powódka wypełniała swoje świadectwo pracy. Przed jego wypełnieniem powódka zaniósła do W. T. (1)- księgowej wyliczoną ilość zaległego urlopu. Świadek naliczyła ekwiwalent za urlop na liście płac. W późniejszym okresie pozwany kontaktował się ze świadkiem telefonicznie w celu upewnienia się, że ekwiwalent został prawidłowo naliczony. Było to podyktowane faktem, iż konsultował tą kwestię i wskazano mu inną kwotę ekwiwalentu. Świadek potwierdziła prawidłowość wyliczenia dokonanej przez siebie. Pozwany zapoznawał się z aktami osobowymi powódki przed ustaleniem ilości dni zaległego urlopu.

W czasie trwania umowy o pracę powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia. Aneksem z dnia 01.12.2018r. dokonano zmiany wynagrodzenia określając je na 12,50 zł netto za godzinę pracy.

(dowód: świadectwo pracy k. 7, wypowiedzenie umowy k. 8, zeznania W. T. k. 78-78v, P. H. k. 78v-79, przesłuchanie B. K. k. 143-144, G. S. k. 144-144v; akta osobowe- część C- aneks z 01.12.2018r.)

W trakcie trwania zatrudnienia powódka wykorzystała następującą ilość urlopu wypoczynkowego: 2007r.- 2 dni, 2008r.-17 dni, 2009r.-32 dni, 2010r.- 29 dni, 2011r.-29 dni, 2012r.- 28 dni, 2013r.- 25 dni, 2014r.-25 dni, 2-15r.-27 dni, 2016r.-23 dni, 2017r.-31 dni, 2018r.-24 dni, 2019r.-4 dni.

(dowód: listy obecności k. 82-122,; akta osobowe – część A- wnioski urlopowe, karty ewidencji czasu pracy, kartoteka urlopowa)

Pismem z dnia 27.08.2019r. powódka wezwała pozwanego do uiszczenia na jej rzecz należności z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 21 dni.

(dowód: pismo k. 9, dowód nadania k. 10-12)

Wynagrodzenie brutto w czerwcu 2019r. wyniosło 4228,16 zł.

(dowód: wyciąg z listy płac k. 34)

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powódki w części zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 152 kp pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem". Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Art. 154 kp w § 1 przewiduje, że wymiar urlopu wynosi:

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

Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w § 1; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia. (art. 154 § 2kp).

Sąd dokonując swoich ustaleń oparł się na całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym na dokumentach przedłożonych do akt sprawy oraz zeznaniach świadków i dowodzie z przesłuchania stron. Co do zasady, w kwestiach istotnych dla sprawy tj. zasad przyznawania urlopu, ilości urlopu, informacji na temat przebiegu zatrudnienia powódki u pozwanego Sąd uznał, że dowody te są ze sobą spójne i wzajemnie się uzupełniają dając możliwość dokonania miarodajnych ustaleń w sprawie.

W ocenie Sądu sytuację urlopową powódki można rozważać od 2016r. jako dotyczącą świadczeń nieprzedawnionych. W zakresie bowiem przedawnienia ekwiwalentu za urlop kodeks pracy mówi, iż przedawnia się on z upływem 3 lat od dnia wymagalności tj. końca września roku następnego po roku, za który urlop przysługuje (art. 291 par. 1 kp w zw z art. 168kp). W zakresie sytuacji pracodawcy zgodnie z ogólną normą zawartą w art. 291 par. 1 kp roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Pracodawca ma obowiązek udzielenia pracownikowi w roku kalendarzowym 20/26 dni urlopu. Jak wynika okoliczności sprawy, nie kwestionowanych przez strony, w okresie od 01.08.2007r. do 31.08.2008r. powódka pracowała na pół etatu. Dlatego też w tym okresie przysługiwał jej urlop proporcjonalny. Faktycznie w roku 2007 wykorzystwała 2 dni urlopu (przy 6 należnych), a w 2008r.- 17 dni (przy 18 należnych). W latach 2009-2012 pozwany udzielał powódce większej ilości dni urlopu niż należy. To, że pozwany udzielał powódce w tych latach większej ilości dni urlopu niż ustawowo wskazane wynikało z decyzji pozwanego. „Prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego jest jednym z jego podstawowych uprawnień. Wynika ono nie tylko z omawianego przepisu, lecz także z norm wyższego rzędu. Prawo to przyznają pracownikom art. 66 ust. 2 Konstytucji RP oraz art. 2 pkt 3 EKS. Prawo do urlopu jest także podstawową zasadą prawa pracy (art. 14 k.p.). Wynika stąd, że wątpliwości interpretacyjne związane z nabyciem przez pracownika prawa do urlopu należy z reguły rozstrzygać na jego korzyść (zob. dyrektywa 2003/88, zamieszczona w załączniku do Komentarza).” (K.Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art.152 Kodeksu pracy 2020.07.10,LEX).

Należy podkreślić, iż pracownik nabywa prawo do urlopu w każdym kolejnym roku kalendarzowym, a pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo (art. 161 kp.).

Powódce z uwagi na jej staż pracy przysługiwał urlop w wymiarze 26 dni. Urlopu za 2016r. pozwany udzielił powódce w ilości 23 dni. Tym samym, pozostały 3 dni do wykorzystania w roku następnym. W 2017r. powódka wykorzystwała 31 dni, w tym 3 dni z 2016r. Dodatkowo wykorzystwała 2 dni urlopu. Natomiast w 2018r. udzielono jej urlopu w wymiarze 24 dni. Czyli o 2 dni mniej niż ustawowo określony wymiar urlopu pracownika. Należy podkreślić, iż kodeks pracy nie przewiduje możliwości zwrotu przez pracownika dni urlopu wykorzystanych ponad przysługujący mu wymiar. Jeżeli pracownik wykorzystał cały przysługujący mu urlop wówczas może skorzystać z urlopu bezpłatnego. Prawo do urlopu wypoczynkowego pracownika jest prawem bezwzględny, przysługującym pracownikowi. Brak jest przepisów

umożliwiających pracownikowi zrzeczenie się tego prawa. Tym samym, sytuację zaistniałą w niniejszej sprawie należy ocenić w następujący sposób. W 2017r. pozwany udzielił, zgodnie ze swoją wolą, powódce o 2 dni więcej urlopu niż przewiduje to kodeks pracy. Zdaniem Sądu taka decyzja pracodawcy mogła mieć miejsce gdyż pracodawca może swoją wolą ukształtować sytuację pracownika korzystniej niż przewidują to przepisy prawa. Natomiast w 2018 r. powódka wykorzystała tylko 24 dni urlopu i ewentualnie mogła go wykorzystać w roku następnym do końca września. Jednakże stosunek pracy ustał z dniem 30.06.2019r. Do końca tego okresu w 2019r. powódka była na urlopie 4 dni. W związku z tym wykorzystała 2 dni urlopu za 2018r. i 2 dni za 2019r. Jednocześnie za 2019r. miała prawo do łącznie 13 dni urlopu.

Pozwanemu nie przysługuje roszczenie o zwrot przez pracownika „naddanego”, udzielonego w większym wymiarze urlopu. Pozwany też nie wykazał, aby strony poczyniły w tym zakresie jakieś ustalenia co do przyznania w danym roku urlopu z roku przyszłego. Nie mniej jednak byłoby to niezgodne z brzmieniem przepisu art. 161 kp, który przewiduje, że pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

W toku postępowania pozwany powoływał się na art. 8 kp. Podniósł, iż zarzut oparty o wskazaną normę uzasadniają fakty, iż to powódka błędnie oznaczala w dokumentacji wymiar przysługującego jej urlopu wypoczynkowego, błędnie rozliczała wykorzystane przez siebie urlopy i błędnie uzupełniła świadectwo pracy, czym wprowadziła pozwanego w błąd, a także, iż w 2019r. nie wykorzystała urlopu wypoczynkowego wyłącznie ze względu na pozostawanie na zwolnieniu lekarskim. W ocenie Sądu, przedstawiona argumentacja nie może odnieść zamierzonego skutku. Pozwany bowiem jako podmiot prowadzący działalność gospodarczą i zatrudniający pracowników, dodatkowo przy uwzględnieniu, że nie była to duża działalność związana z zatrudnieniem szeregu pracowników, winien nadzorować prace zatrudnionych osób. To na pozwanym spoczywa obowiązek zapewnienia prawidłowego wykonywania zadań przez pracowników. Podczas przesłuchania stron J. S. sam wskazał, że nie lubi spraw biurowych i nie chciał się do nich mieszać. Zeznał, że nie kontrolował tego w ogóle, „bo nienawidzę tego (...)” (k. 144, 50:42-50:47). Nie może w związku z tym przerzucać w tej chwili odpowiedzialności za swoją ewentualną niefrasobliwość na pracownika. Nadto, jak wynika z dokumentów pracowniczych złożonych do akt oraz zeznań świadka P. H. dokumenty prowadzone przez powódkę były rzetelnie i systematycznie uzupełniane. Przez szereg lat zatrudnienia powódki pozwany nie miał zastrzeżeń do wykonywanych przez nią jej obowiązków. Dodatkowo należy podkreślić, iż u pozwanego odbywały się kontrole zewnętrzne, w tym m.in. przez PIP, które nie wykazywały błędów w pracy powódki. Ponadto, przed podpisaniem świadectwa pracy B. K., pozwany zapoznawał się z jej aktami osobowymi ponieważ, jak stwierdził „akta osobowe powódki były mu potrzebne po to aby wyliczyć te dni.” (...) „Chciałem zobaczyć skąd te dni, próbowałem wyliczyć skąd te dni się wzięły” (k. 144v, 59:43-1:00:01).

Reasumując, z wyliczeń urlopu z całego okresu zatrudnienia wynika, iż w ostatnich latach, które nie są objęte przedawnieniem, tj. od 2016r. do 2019r.- w 2016r. powódka wykorzystała 22 dni urlopu, w 2017r.- 31 dni (łącznie do wykorzystania przysługiwało jej 26 dni urlopu z 2017r. i 4 dni z 2016r.), w 2018r.-24 dni i w 2019r.- 4 dni. Strona powodowa wskazała, że dochodzi ekwiwalentu za lata 2018-2019. Powódka nie wykorzystała urlopu wypoczynkowego za 2019r. w wymiarze - 11 dni. Tym samym, w ocenie Sądu powódce przysługuje ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 2019r. tj. łącznie za 11 dni. W takim też zakresie, w oparciu o wskazane przepisy, Sąd zasądził dochodzoną należność (11 dni razy 146,36 zł- ekwiwalent za 1 dzień urlopu wypoczynkowego, k. 150). W pozostałym zakresie oddalono powództwo.

W zakresie kosztów zastępstwa procesowego Sąd, w punkcie III wyroku, orzekł w oparciu o regułę zawartą w art. 100 kpc biorąc pod uwagę, że do rozliczenia należało uwzględnić koszty zastępstwa procesowego stron. Uwzględniając, że powódka żądała kwoty 4228,16 zł a zasądzono na jej rzecz kwotę 1609,96 zł tym samym wygrała w 38%. Pozwany wygrał w 62 %. W związku z tym, zasądzono od powódki na rzecz pozwanego kwotę stanowiącą różnicę pomiędzy 62% a 38 % z uwzględnieniem wartości kosztów zastępstwa procesowego, które wynosiły 675 zł.

W punkcie IV wyroku nadano rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie punktu I w oparciu o art. 477(2) par. 1 kpc.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus