

Sygn. akt IV P 165/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lipca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Sylwia Staniszevska
Ławnicy:	Kamil Maliszewski Janusz Sypijański
Protokolant:	kierownik sekretariatu Krystyna Hartung

po rozpoznaniu w dniu 13 lipca 2018 r. w Szczytnie

sprawy K. G. Kancelaria Doradcy (...) w P.

przeciwko A. B.

o odszkodowanie przysługujące pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia

I. Oddała powództwo,

II. Zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 3000,00 zł (trzy tysiące) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt: IV P 165/17

## UZASADNIENIE

Powód K. G. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą Kancelaria Doradcy (...) w P. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej A. B. kwoty 8400 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz kwoty 1492,68 złotych zwrotu wypłaconego wynagrodzenia chorobowego z uwagi na jego wykorzystanie niezgodne z jego celem oraz obciążenie pozwanej kosztami procesu na rzecz pozwanego.

W uzasadnieniu zaprzeczył, by dopuścił się jako pracodawca ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w okresie zatrudnienia pozwanej mogły się zdarzyć drobne uchybienia, jednak nie mogły być podstawą do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy. Wskazał na miesięczny termin na rozwiązanie przez pracownika umowy w tym trybie.

Podkreślił, że faktyczną przyczyną rozwiązania stosunku pracy przez pozwaną było podjęcie pracy na stanowisku inspektora w (...) w R..

Pozwana w okresie od 4 do 31 lipca przebywała na zwolnieniu lekarskim, powód wypłacił jej w związku z tym kwotę 1492,68 złotych tytułem wynagrodzenia. Wypłata ta była nieuzasadniona, bowiem w okresie zwolnienia lekarskiego pozwana pracowała przygotowując się do objęcia stanowiska w (...) w R.. Wykorzystywała zatem zwolnienie lekarskie niezgodnie z celem wystawienia.

Pozwana A. B. wniosła o oddalenie powództwa.

Wskazała w odpowiedzi na pozew, iż powód permanentnie nie udzielał bieżących urlopów wypoczynkowym w roku, w którym nabyła do niego prawo, zaległych zaś najpóźniej do dnia 30 września roku następnego, wnioski o udzielenie urlopu, w tym zaległego, były zazwyczaj nieuwzględniane. Powód sam wskazywał, kiedy pozwana może skorzystać z urlopu. Nakazywał jej przepisywanie wniosków urlopowych na dni, które sam wskazał - w okresach 01-03 czerwca, 06-09 czerwca, 22-24 czerwca, 27 czerwca, 29 czerwca do 1 lipca, 04 lipca pracodawca udzielił pozwanej urlopu jednostronnie, bez porozumienia z nią i bez jej wniosku. Prawo do urlopu wypoczynkowego nie było w pełni realizowane co najmniej od 2011 roku. W roku 2012 pozwana skorzystała jedynie z 11 dni urlopu zaległego, w 2013 pozwana posiadała 33 dni urlopu zaległego, w 2014 - 52 dni, na początku kolejnego roku 70 dni, ostatecznie w 2016 roku na dzień 31 lipca 2016 r., pozwanej przysługiwał urlopu zaległy w wymiarze 38 dni.

Ponadto powód dopuszczał się naruszenia art. 151§3 k.p. Do 25 lipca 2014 roku tylko ona była obciążona wysyłką korespondencji, po tej dacie także inni pracownicy. Praca ta nie była ujmowana w ewidencji czasu pracy. Do czasu pracy nie był też wliczany czas przeznaczony na sprzątanie pomieszczeń biurowych- do maja 2014 roku pozwana robiła to sama, po tej dacie na zmianę z dwójką innych pracowników.

W dniu 20.05.2016 pozwana wystąpiła do pracodawcy o udzielenie czasu wolnego za nadgodziny, wniosek został odrzucony. W dniu 31.05.2016 zwróciła się o informację, kiedy będzie mogła go wykorzystać, nie uzyskała odpowiedzi. Czas wolny może być udzielony także bez wniosku pracownika, ale w stosunku 1:1,5 i nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia, a pozwana za czerwiec 2016 roku otrzymała obniżone wynagrodzenie.

Powód wielokrotnie naruszał art. 151<sup>3</sup>k.p. Kontrola PIP potwierdziła, że rekompensata pracy w sobotę następuje w wymiarze godzin czasu wolnego za godzinę przepracowaną w sobotę. Pozwana w soboty pracowała 16, 23, 30 kwietnia 2016 r., 13, 14 kwietnia wypracowała 2 nadgodziny. Powinna otrzymać 3 dni wolne za soboty i rekompensatę za dwie nadgodziny, a do końca kwartału otrzymała jedynie 2 wolne dni (27.05 na jej wniosek oraz 06.06) Do rozliczenia pozostał 1 dzień oraz rekompensata za nadgodziny, które powinny być udzielone do końca czerwca 2016 r.

Podjęcie pracy u nowego pracodawcy nie był przyczyną rozwiązania umowy o pracę najpierw za wypowiedzeniem, a następnie bez wypowiedzenia. Pozwana wypowiedzenie umowy o pracę złożyła jeszcze przed ogłoszeniem wyników konkursu w dniu 24 czerwca 2016 r. Pracę w (...) podjęła z dniem 1 sierpnia 2016 r., dlatego też niemożliwym jest jakoby w dniu 8 lipca 2016 r. pracownicy tam zatrudnieni wskazali powodowi miejsce pracy pozwanej. Ze względu na charakter pracy wykonywanej w (...) oraz ochronę danych osobowych nie mogła wcześniej przygotowywać się do podjęcia pracy, ani przejmować obowiązków związanych ze stanowiskiem pracy, a tym bardziej nie mogła rozpocząć pracy wcześniej niż z dniem podpisania umowy o pracę. W dniu 8 lipca 2016 była w (...), ale jej wizyta była związana z odbiorem wyników badań lekarskich, do (...)u zaszła zapytać, czy przyszedł pracodawca poczeka na jej powrót do zdrowia oraz w celach towarzyskich. Ze zwolnień lekarskich wystawionych przez lekarza wynika, że pozwana w czasie choroby mogła chodzić.

Wyrokiem z dnia 20.12.2016 r. Sąd Rejonowy w Szczytnie zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 8.400 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 31.08.2016 r. tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, oddalił powództwo w pozostałej części, koszty procesu między stronami wzajemnie zniósł.

Apelację od tego wyroku wniosła pozwana zaskarżając go, co do pkt. I i III.

Wyrokiem z dnia 30.06.2017 r. Sąd Okręgowy w Olsztynie uchylił zaskarżony wyrok, zniósł postępowanie w całości i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Szczytnie.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Pozwana A. B. została zatrudniona w Kancelarii Doradcy (...) w P. K. G. na podstawie umowy o pracę z dnia 30 lipca 2007 roku na czas nieokreślony na stanowisku pracownika biurowego/sekretarki w pełnym wymiarze czasu pracy ostatnio za wynagrodzeniem miesięcznym 2.800 zł. Przez okres do 2014 roku u powoda były ponadto zatrudnione 2 osoby, jedna w pełnym wymiarze czasu pracy i kolejna na pół etatu. Od 2014 r. zatrudnienie oscylowało od 4 do 5 osób.

Przez okres tych 7 lat pozwana z uwagi na niedostateczne do zadań firmy zatrudnienie nie miała udzielanych urlopów w wymiarze wynikającym z kodeksu pracy, część jej prawa do urlopu uległa przedawnieniu. W tym okresie zdarzała się praca w godzinach nadliczbowych, pozwana jako jedyny pracownik była wyznaczona do wysyłania korespondencji, która to wysyłka odbywała się już po godzinach pracy biura, w drodze do domu, w większości już na poczcie w R., gdzie pozwana mieszkała. Odbywało się to niecodziennie, kilka razy w miesiącu i zajmowało kilkanaście minut do pół godziny zależnie od kolejek. Czynności te nie były ewidencjonowane jako czas pracy.

Do sprzątanía biura ( pokój i toaleta dla pracowników ) nie był nikt odrębnie zatrudniony, sprząтали je pracownicy biurowi na zmiany po zakończeniu pracy, przy czym porządek był wykonywany przez pracowników na swoich stanowiskach także w godzinach pracy. W okresie od połowy 2014 roku pozwana wykonywała te czynności co kilka tygodni przez cały tydzień.

W związku z zaległościami wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w latach poprzednich pozwanej na początku roku 2014 przysługiwał zaległy urlop w wymiarze 52 dni oraz bieżący. W 2014 roku pozwana wykorzystała 8 dni urlopu i na początku 2015 roku przysługiwało jej 70 dni urlopu zaległego oraz bieżący. W 2015 roku pozwana wykorzystała 43 dni urlopu zaległego, w większości w terminach wskazanych przez pracodawcę. W większości były to krótkie okresy, pojedyncze dni lub kilka następujących po sobie. W październiku i listopadzie pozwana miała udzielony urlop w ilości 9 następujących po sobie dni, wraz z przypadającymi w tym okresie dniami wolnymi od pracy ta część wypoczynku trwała 14 dni – od 30.10.2015 do 12.11.2015 roku. W dniu 29.10.2015 pozwana miała udzielony dzień wolny za pracę w godzinach nadliczbowych.

W 2016 roku do połowy czerwca pozwana wykorzystała 13 dni zaległego urlopu wypoczynkowego, niektóre dni pojedyncze, pozostałe po kilka dni przypadających po sobie tak, że wraz z dniami wolnymi od pracy oraz dniami, gdy udzielono wolnego za pracę w nadgodzinach w na przełomie lutego i marca oraz w czerwcu pozwana miała tydzień wolnego od pracy.

Prawo pozwanej do urlopu wypoczynkowego za lata sprzed 2011 r. uległa przedawnieniu.

W związku z potrzebami Kancelarii zdarzało się, że pozwana pracowała w godzinach nadliczbowych, zarówno w przedłużonym ponad 8 godzin dobowym wymiarze, jak i w soboty. Każdorazowo praca w godzinach nadliczbowych wynikała z pisemnego polecenia pracodawcy. Powód nie wypłacał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w zamian za tę pracę było udzielane wolne. U powoda od sierpnia 2014 roku obowiązywał trzymiesięczny okres rozliczeniowy. Zdarzały się sytuacje, iż po złożeniu przez pozwaną wniosku o urlop wypoczynkowy w danym okresie i udzieleniu urlopu, następnie w niektóre dni zamiast urlopu wyznaczany był odbiór nadgodzin nadliczbowych.

W 2015 roku pozwana przepracowała w godzinach nadliczbowych ponad wymiar określony w art. 151§3 kp, tj. 203h.

W styczniu 2016 roku pozwana przepracowała 2 soboty, w tym 1 w wymiarze 9 godzin oraz 9 godzin nadliczbowych pracując ponad 8 godzin. Jeden dzień pracowała 7 godzin. W lutym udzielono jej 3 dni wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych. W marcu przepracowała 2 godziny nadliczbowe oraz 3 dni po 7 godzin. W kwietniu 2016 roku pozwana przepracowała 3 soboty w wymiarze odpowiednio po 8, 7 i 3 godziny. W maju nie pracowała w nadgodzinach.

W dniu 20 maja 2016 roku pozwana złożyła wniosek o udzielenie jej czasu wolnego za godziny nadliczbowe: w dniach 1, 2.06. po 1 godzinie, w dniu 3.06. 2 godziny oraz w dniu 6.06.- 8 godzin. W dniu 27 maja 2016 roku odebrała wolne za pracę w godzinach nadliczbowych.

W dniu 30.05.2016 roku powód rozmawiał z pozwaną na temat jej wniosku z dnia 20.05.2016 roku i zaproponował, by 6.06. nastąpił odbiór nadgodzin zgodnie z jej wnioskiem, a w dniach 1-3, 7-9.06.2016 wykorzystwała część zaległego urlopu wypoczynkowego. Ostatecznie pozwana nie wyraziła zgody na wykorzystanie urlopu w tym terminie, wobec czego powód ustnie nakazał jej to. Pozwana w tych dniach nie pracowała, a w ewidencji czasu pracy przyczyna nieobecności została ujęta w sposób zaproponowany przez pracodawcę.

W dniu 1.06.2016 wpłynęło pismo pozwanej sporządzone 31.05.2016 roku, w którym zwróciła się – wobec odrzucenia jej wniosku o udzielenie wolnego za prace w nadgodzinach o pisemne poinformowanie ją o terminie odbioru wyznaczonego przez pracodawcę.

W dniu 21 czerwca 2016 roku powód poinformował pozwaną, iż w dniach 22-27.06., a następnie 29.06.-4.07.2016 roku ma wykorzystać dalszą część urlopu wypoczynkowego. W dniu 28.06.2016 roku pozwana miała przybyć do pracy w celu sporządzenia listy płac. Pozwana odmówiła złożenia wniosku urlopowego, wobec czego powód ustnie wskazał, że udziela pozwanej zaległego urlopu wypoczynkowego w tym okresie

Zarządzeniem nr (...) z dnia 07.06.2016 roku Kierownik (...) (...) w R. ogłosił otwarty i konkurencyjny nabór na wolne stanowisko urzędnicze – podinspektora w D. (...) Pozwana została wybrana na to stanowisko, o czym oficjalna informacja została umieszczona na stronie jednostki 24.06.2016 roku. Termin podjęcia przez pozwaną pracy miał nastąpić po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego przez pracownika, który z tej pracy odchodził.

Tego też dnia tj. 24.06.2016 roku pozwana przysłała do Kancelarii powoda i złożyła pismo o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30.09.2016 roku. Wypowiedzenie uzasadniła nieprzebraniem przez pracodawcę przepisów Kodeksu pracy. Jednocześnie pozwana zaznaczyła w piśmie, że w okresie wypowiedzenia chciałaby wykorzystać zaległy oraz bieżący urlop wypoczynkowy zgodnie z załączonym wnioskiem w okresie od 27.06 do 14.09.2016 roku.

Pismem z 25.06.2016 roku powód wskazując, że w związku z potrzebami pozwanej wynikającymi z podjęcia pracy w innym zakładzie zaproponował pozwaną rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30.06.2016 roku za porozumieniem stron oraz dokonanie na ten dzień wszelkich rozliczeń. Jednocześnie nie wyraził zgody na propozycję pozwanej wykorzystania przez nią urlopu wypoczynkowego w okresie od 27.06 do 14.09 2016 roku. Ponieważ pozwana nie stawiała się do pracy w dniu 28.06.2016 roku, powód wysłał pismo na adres pozwanej listem poleconym.

W dniu 30.06.2016 roku pocztą wpłynęło do pracodawcy zwolnienie lekarskie pozwanej z dnia 27.06.2016 roku, z którego wynikało, że w okresie od 27.06 do 01.07.2016 roku jest niezdolna do pracy, a w dniu 05.07.2016 roku pocztą wpłynęło kolejne zaświadczenie lekarskie z 04.07.2016 roku, z którego wynikało, że pozwana przebywa na zwolnieniu lekarskim w okresie od 04 do 31.07.2016 roku.

W związku z powyższym postanowił osobiście doręczyć jej w miejscu zamieszkania pismo z dnia 25 czerwca 2016 roku i porozmawiać z pozwaną o warunkach rozwiązania stosunku pracy.

Powód wręczył pozwanej pismo z 25.06.2016 roku, która odpowiedziała, że zastanowi się nad propozycją. Następnie pismem z 08.07.2016 roku doręczonym powodowi 12.07.2016 roku pozwana nie wyraziła zgody na propozycję na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Pismem z 19.07.2016 roku doręczonym powodowi 21.07.2016 roku pozwana wniosła o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w okresie od 01.08. do 30.09.20 16 r. Pismem z dnia 25 lipca 2016 roku powód nie wyraził zgody na udzielenie pozwanej urlopu w tym okresie. Pismem z 29.07.2016 roku, doręczonym powodowi 01.08.2016 roku, pozwana rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kp.

Wskazała, że umowę rozwiązuje w tym trybie w związku z uporczywym, powtarzalnym, wieloletnim naruszeniem podstawowych praw do wypoczynku (art. 14 k.p.), nieudzielaniem urlopu wypoczynkowego w wymiarze i terminie obowiązującym (art. 152 k.p. oraz art. 161 k.p. i art. 168 k.p.), a także długotrwałym, wielokrotnym naruszeniem przepisów Kodeksu Pracy o czasie pracy (przekroczenie limitów zatrudnienia w nadgodzinach) - art. 151§ 3 k.p., wielokrotnym naruszeniem art. 151<sup>3</sup> - nieprawidłowym udzielaniem czasu wolnego za pracę w dniach wolnych od pracy, wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

(dowód: pismo PIP k. 41-42, wnioski o udzielenie wolnego za nadgodziny k. 52, zestawienie wysyłanej korespondencji k. 60-62, lista obecności k. 63, zestawienie urlopu wypoczynkowego k. 64, protokoły kontroli PIP k. 73-76, 99-105 ewidencja czasu pracy k. 77, listy obecności z poleceniami pracy w nadgodzinach k. 87, listy obecności z kopiami wniosków urlopowych k.108, 112-115, dokumenty akt osobowych pozwanej, zeznania świadków L. D. płyta k. 193, G. K. płyta k.193, zeznania powoda płyta k. 217, zeznania pozwanej płyta k. 217)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odszkodowania z art. 61<sup>1</sup> kp przysługującego pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> Sąd miał na uwadze następujące okoliczności.

Zgodnie z ostatnio przywołanym przepisem pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Zgodnie z art. 55§ 2 kp oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, a przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio, co oznacza, iż nie może być ono złożone po upływie miesiąca od zaistnienia okoliczności uzasadniającej taką decyzję pracownika.

Przypomnieć trzeba, że przepis art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. daje pracownikom możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym (bez zachowania okresu wypowiedzenia) w sytuacji ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Zwrot „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika” obejmuje co do zasady element winy pracodawcy (polegającej na możliwości postawienia mu zarzutu niewłaściwego, nagannego zachowania). Na zasadzie analogii do podobnego sformułowania z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w orzecznictwie wskazuje się, iż „ciężkie naruszenie obowiązków” oznacza działanie (lub zaniechanie) pracodawcy nacechowane winą umyślną lub rażącym niedbalstwem (por. wyrok SN z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNP 2001/16/516). Chodzi o konieczność wystąpienia skutku niewłaściwego zachowania pracodawcy w postaci co najmniej zagrożenia interesów pracownika. Wyraźnie zazaczył to SN w wyroku z dnia 10 listopada 2011 r. (I PK 83/10, LEX nr 737372) uznając, że określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" w art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów (majątkowych lub niemajątkowych) pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze (por. także wyrok z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX 551138; wyrok z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, niepubl; wyrok z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, LEX 558297).

Dla wykładni art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pomocne jest uwydatnienie konkretnej powinności w rozdziale "Podstawowe zasady prawa pracy" (art. 10 KP i n.). Należy wskazać tu obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p.), zasadę równych praw z tytułu jednakowego wypełniania tych samych obowiązków (art. 11<sup>2</sup> k.p.), zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11<sup>3</sup> k.p.), prawo do wypoczynku (art. 14 k.p.) czy podnoszenie kwalifikacji zawodowych (art. 17 k.p.). Z pewnością istotne są powinności z zakresu BHP (art. 15 k.p.), które wprost zostały określone jako "podstawowe" (tytuł rozdziału I w dziale dziesiątym, art. 207-209<sup>3</sup>k.p.). Za podstawowy obowiązek należy uznać zapobieganie mobbingowi, co jest jednak przedmiotem odrębnej regulacji oraz roszczeń pracowniczych (art. 94<sup>3</sup> k.p.). Należy również uwzględnić art. 94 k.p., choć część powinności w nim uwzględnionych

ma charakter organizacyjny. Wydaje się, że podstawowy charakter ma obowiązek zapewnienia BHP (art. 94 pkt 4 k.p.), terminowej i prawidłowej wypłaty wynagrodzenia (art. 94 pkt 6 k.p.) oraz wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.)

Pozwana wskazała 3 naruszenia, jakich w jej ocenie dopuścił się jej pracodawca, a które to miały uzasadniać rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Pierwszym było naruszanie prawa do wypoczynku poprzez nieudzielanie urlopu wypoczynkowego w wymiarze i terminie obowiązującym. Należy zauważyć, że powód nie kwestionował tej okoliczności podnosząc, że nieudzielanie urlopu wypoczynkowego w wymiarze i terminie obowiązującym spowodowane było charakterem prowadzonej przez niego działalności, ilością zatrudnianych osób, od 2014 r. podjął działania zmierzające by stopniowo były wykorzystywane urlopy zaległe. Powód nie kwestionował przedstawionego przez pozwaną rozliczenia dni urlopu wypoczynkowego za lata 2012 – 2016 r. (k.64)

Niewątpliwym jest, co wynika z ewidencji czasu pracy i wykazu zaległych urlopów, iż w latach poprzednich pozwanej nie udzielano znacznej części urlopów. Wskazują na to ilości urlopów zaległych, jakie miała ona od roku 2011, w szczególności niekwestionowana przez powoda, istniejąca na początku 2015 roku zaległość 70 dni urlopu wypoczynkowego.

Pozwana podnosiła, że żaden z jej urlopów wypoczynkowych nie był jej przydzielony w taki sposób, aby co najmniej jedna część wypoczynku trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. W ocenie sądu powód nie przedstawił dowodów podważających te twierdzenia, a z protokołu PIP z września 2016 r. wynika, że w 2016 r. pozwana wykorzystała urlop wypoczynkowy w ilości 15 dni, ale żadna z części urlopu nie obejmowała 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Co prawda, z ewidencji czasu pracy wynika, że od tego czasu powód podjął działania, by pozwana wykorzystywała urlop, w pierwszej kolejności zaległy, w 2015 roku pozwana wykorzystała 43 dni urlopu, jednakże mając na uwadze zachowanie powoda trwające od momentu zatrudnienia pozwanej skutkujące tym, że na początek 2015 r. miała ona 70 dni zaległego urlopu, przedawnieniem prawa pozwanej do urlopu wypoczynkowego za lata sprzed 2011 r., czego powód nie kwestionował, należy uznać, że jego działania miały charakter uporczywy i długotrwały. Nie sposób uznać ich za działania incydentalne, wpadkowe, okazjonalnie.

Zgodnie z Wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4.06.2007 roku w sprawie III PK 17/07 pracownik może po każdym kolejnym czynie pracodawcy ciężko naruszającym jego podstawowe obowiązki, wchodzącym w skład zachowania ciągłego, rozwiązać bez wypowiedzenia umowę w terminie miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o tym czynie. Jednakże nieskorzystanie przez pracownika z tego uprawnienia nie pozbawia go możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jeżeli pracodawca kontynuuje swe zachowanie w sposób ciągły.

Prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w taki sposób, aby co najmniej jedna część wypoczynku trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych, jest jednym z podstawowych praw pracownik. Do obowiązków powoda, jako pracodawcy, należało tak zorganizowanie pracy w zakładzie pracy, by umożliwić pracownikom skorzystanie z tego prawa.

W tej sytuacji, mając na uwadze powyższe rozważania w sytuacji, gdy powód nie wyraził zgody na udzielenie pozwanej urlopu na jej wniosek z 19.07.2016 r. w okresie od 01.08. do 30.09.2016 r., pozwana była uprawniona do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kp. pismem z 29.07.2016 roku, doręczonym powodowi 01.08.2016 r. Zachowała termin do złożenia tego oświadczenia.

Odnosnie pozostałych zarzutów podniesionych przez pozwaną w rozwiązaniu umowy o pracę, to należy zauważyć, że w 2016 r. nie miały miejsca naruszenia z art. 153<sup>1</sup> kp, zgodnie, z którym pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 kp wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi

do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Analiza ewidencji czasu pracy wskazuje, bowiem, że w 2016 wolne za nadgodziny było udzielane na bieżąco.

Sąd badanie tej kwestii ograniczył do 2016 r. z uwagi na treść art. 52§2 kp.

Z uwagi na normę powołanego przepisu również zarzut pozwanej przekroczenia limitów zatrudnienia w nadgodzinach, który pozwana podnosiła, że miał miejsce w 2015 r. nie można uznać, by mogły stanowić uzasadnioną i zgodną z prawem podstawę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy dokonaną w lipcu 2016 roku.

W toku postępowania pozwana wskazywała także na inne naruszenia, mianowicie fakt, że była zobowiązana do sprzątanía biura na zmiany z innymi pracownikami, czy też wysyłania poczty po godzinach pracy bez rejestrowania dodatkowego czasu pracy z tego wynikającego. Okoliczności te nie były powodowi przedstawione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem nie ma, zatem podstaw do rozszerzania tych przyczyn w toku postępowania.

Okoliczności te były bezsporne między stronami. Należy wskazać, że sprzątanía biura i toalety nie należało do obowiązków pozwanej, a czas poświęcony na wysyłanie korespondencji biurowej nie był ewidencjonowany jak czas pracy i wynagradzany.

W ocenie sądu wydruki z unieruchomienia instalacji alarmowej, nie może być miarodajnym dowodem na rozpoczęcie i zakończenie czasu pracy.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd uznał, że z uwagi naruszenie przez powoda prawa pozwanej do urlopu wypoczynkowego, z uwagi na to, że działania te miały charakter uporczywy i długotrwały, rozwiązanie przez nią umowy bez wypowiedzenia jest uzasadnione i zgodne z prawem

W związku z powyższym Sąd oddalił roszczenie powoda o odszkodowanie z art. 61<sup>1</sup> kp.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. zasądając je od powoda na rzecz pozwanej, uwzględniając koszty za instancję odwoławczą.

## ZARZĄDZENIE

1. odnotować,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć powodowi,
3. za 14 dni lub z apelacją.

3.08.2018 r.