

Sygn. akt VI P 739/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 25 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 13 maja 2016 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa D. B.

przeciwko (...) SA w G.

o świadczenie za czas niezdolności do pracy , ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

I. Zasądza od pozwanej (...) SA w G. na rzecz powódki D. B. 15 913 zł / piętnaście tysięcy dziewięćset trzynaście złotych / tytułem świadczenia za czas niezdolności do pracy za okres od 1 01 2013r. do 29 03 3013r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 10 2015r. do dnia zapłaty

II. W zakresie żądania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy powództwo oddala.

III. Znosi koszty procesu pomiędzy stronami

IV. Nakazuje ściągnąć od pozwanej rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 796 zł / siedemset dziewięćdziesiąt sześć złotych / tytułem części opłaty od pozwu od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona .

V. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty

31 000 zł / trzydzieści jeden tysięcy złotych / .

Sygn. akt VI P 739/15

UZASADNIENIE

Powódka D. B. w pozwie wniesionym przeciwko (...) SA w G. wniosła o :

1. zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 18 600 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty z tytułu świadczenia przysługującego powódce za czas niezdolności do pracy
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 24 302, 10 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy
3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania .

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała , iż 1 grudnia 2006r. zawarła z pozwanym umowę o pracę, na podstawie której została zatrudniona w pozwanej spółce od dnia 1 stycznia 2007r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy . Wynagrodzenie miało być płatne miesięcznie z dołu w ostatnim dniu miesiąca w drodze przelewu na rachunek bankowy pracownika . pracownikowi za czas niezdolności do pracy przysługiwały świadczenia płatne w

wysokości 100 % za okres 3 miesięcy występujących w okresie 12 miesięcy. Poza tym okresem wynagrodzenie miało być płatne zgodnie z przepisami polskiego kodeksu pracy (art. 4 ust.4) w dniu 2 maja 2011r. pozwany pracodawca drogą pocztową złożył powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 par. 1 pkt 1 kp. Powódka wniosła pozew o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy od dnia 2 maja 2011r. w wysokości 31 000 zł miesięcznie . Wyrokiem z dnia 6 marca 2012r. Sąd Rejonowy (...) w G. przywrócił powódkę D. B. do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 93 000 zł z tytułu trzymiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy . Po przywróceniu do pracy powódka ponownie objęła stanowisko dyrektora ds. sprzedaży i marketingu z wynagrodzeniem w wysokości 31 000 zł . W okresie od dnia 23 10 2012r. do 22 01 2013r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W tym okresie pozwana wypłaciła powódce świadczenie (zasiłek chorobowy za czas niezdolności do pracy)w wysokości 80 % podstawy wynagrodzenia.

W dniu 14 marca 2013r. powódka złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Pismem z dnia 18 marca 2013r. pozwana (...) SA w G. zobowiązała powódkę do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 33 dni – od dnia 20 marca 2013r. do 8 maja 2013r. , jednocześnie począwszy od dnia 9 maja 2013r. pracodawca zwoził powódkę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do całości wynagrodzenia. Z uwagi na zwolnienie lekarskie w okresie od 20 marca 2013r. do dnia 8 maja 2013r. powódka wykorzystwała jedynie 13 dni urlopu wypoczynkowego 9,10,11,12,15,25,26,29,30 kwietnia oraz 2,6,7,8 maja. W pozostałym zakresie tj. 20 dni urlopowych nie zostały one wykorzystane . Zgodnie z oświadczeniem pracodawcy z dnia 18 marca 2013r. z dniem 9 maja 2013r. powódka zaprzestała świadczenia pracy na rzecz pozwanego. Stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym rozwiązał się w dniu 30 czerwca 2013r.

Pismem z dnia 1 lipca 2013r. powódka wezwała pozwanego do wypłaty należnego świadczenia w brakującym wymiarze w wysokości 20 % wynagrodzenia w czasie niezdolności do pracy i przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim w okresie 3 miesięcy.

Pismem z dnia 13 lipca 2013r. powódka wezwała pozwanego do wypłaty należnego nie wypłaconego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Pozew k. 2-8

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) SA wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu , w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych .

W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż powódka została przywrócona do pracy 11 04 2012r. wyrokiem Sądu Rejonowego (...) w G.z dnia 6 marca 2012r. w sprawie o sygn. Akt (...). Dla przedmiotowej sprawy ma to istotne znaczenie , ponieważ z tym dniem reaktywowany został wcześniej rozwiązany stosunek pracy . Ten moment stanowi początek czasokresu , w ramach którego zaczynają biec terminy określone w umowie w szczególności art. 4 pkt 4 umowy. Zgodnie z załączoną ewidencją okresów nieobecności powódki w pracy – powódka 6 dni po przywróceniu do pracy , tj.17 04 2012r. poszła na zwolnienie lekarskie i pozostawała na nim aż do 2 04 2013r. Stosownie do art. 4 pkt 4 umowy o pracę łączącej strony powódka była uprawniona do 100 % świadczeń za okres 3 miesięcy choroby występujących w okresie kolejnych 12 miesięcy zatrudnienia. Zgodnie z zestawieniem wypłat za okres od 23 04.2012r. do 24 04 2013r. powódka otrzymała prawidłową wysokość świadczeń. Przez okres ponad miesiąca od 23 04 2012r. do 25 05 2012r. powódka otrzymywała 100% świadczenia od pracodawcy. Od 26 05 2012 do 20 07 2012 przysługiwał powódce 80% zasiłek chorobowy wypłacony na podstawie przepisów prawa przez ZUS i w związku z tym pracodawca wypłacił jej pozostałe 20 %, od 29 08 2012r. do 25 09 2012r. powódka ponownie pobierała zasiłek chorobowy , a pracodawca wypłacił jej zaległe 403, 22 zł.

Biorąc powyższe pod uwagę w ocenie pozwanego nie można mieć wątpliwości , że powódka przez okres 3 miesięcy po przywróceniu do pracy otrzymywała 100 % świadczenie . uwagę zwraca to , że w art. 4 pkt 4 umowy użyto nie sformułowania : „ wynagrodzenie płatne w wysokości 100% lecz „świadczenie płatne w wysokości 100%”w ten sposób

strony nawiązały do sytuacji , w której po 1 miesiącu zwolnienia chorobowego pracownikowi wypłacany jest zasiłek z ZUS. Jest przy tym oczywistością , że formułując postanowienie art. 4 pkt 4 umowy o pracę strony nie zmierzały do tego , aby akurat w drugim i trzecim miesiącu zwolnienia chorobowego pracownik otrzymywał łącznie od pracodawcy 180 % wynagrodzenia . jest jasne , że intencją art. 4 pkt 4 było to , aby dochód pracownika przez pierwsze 3 miesiące nie uległ pogorszeniu, a nie , aby dochód pracownika znacząco się powiększał. Takie ukształtowanie umowy byłoby wręcz szkodliwe z punktu widzenia interesu pracodawcy , gdyż zachęcałoby pracownika do długotrwałych chorób , a takiej intencji pracodawcy z pewnością przypisać nie sposób.

W zakresie żądania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy pozwany wskazał, iż roszczenie takie jest możliwe , jeśli niewykorzystanie przysługującego urlopu spowodowane jest rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy . jednocześnie zgodnie z 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 . Powódce należałoby się ekwiwalent za urlop , gdyby wykazała, że w okresie wypowiedzenia nie była w stanie wykorzystać 33 dni zaległego urlopu . W oświadczeniu pozwanej z dnia 18 03 2013r. powódka została zobowiązana do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego od 20 03 2013r. do 8 05 2013r. , jednocześnie od 9 05 2013r. pozwana zwolniła powódkę z obowiązku świadczenia pracy przy zachowaniu prawa do pełnego wynagrodzenia . Oświadczenie pracodawcy z 18 03 2013. W tym zakresie jest jasne i precyzyjne , wyrażało ono myśl , że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy następuje po wykorzystaniu zaległego urlopu . Na tym etapie pozwana nie wiedziała jeszcze o tym , że powódka uda się na zwolnienie lekarskie . W momencie powzięcia takiej informacji , w oświadczeniu z dnia 24 04 2013r. pozwana wskazała : „, podtrzymujemy powyższe stanowisko i w konsekwencji na podstawie art. 167¹ kodeksu pracy zobowiązujemy Panią do wykorzystania w okresie wypowiedzenia przysługującego Pani i niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego . Urlop proszę wykorzystać niezwłocznie po zakończeniu zwolnienia lekarskiego „. Będąc zwolnioną z obowiązku świadczenia pracy , powódka pozostawała nadal pracownikiem i zobowiązana była do wykonywania poleceń pracodawcy , w tym skierowania na zaległy urlop.

Tymczasem w przedmiotowym okresie powódka poszła na zwolnienie lekarskie , podając, iż okoliczność ta eliminowała możliwość wykorzystania zaległego urlopu . Stwierdzenie to jest błędne i sprzeczne z dyspozycją pracodawcy . Intencje pracodawcy znajdują potwierdzenie w cytowanym już oświadczeniu z dnia 24 04 2014r. , w którym wyraźnie zaznacza on , że urlop należy wykorzystać niezwłocznie po zakończeniu zwolnienia lekarskiego. Między 9 maja a 30 czerwca powódka miała dostateczną ilość czasu , aby wykorzystać zaległy urlop .

Pozwany wskazał również , iż w jego ocenie działania powódki nie mieszczą się w granicach wykonywania prawa podmiotowego i nie powinny podlegać ochronie prawnej zgodnie z art. 8 k.p. W ocenie pozwanego powódka tak naprawdę domaga się podwójnego świadczenia , między 9 05 d 30 06 2013r. nie świadczyła już pracy , będąc de facto na urlopie wypoczynkowym . Jest to działanie sprzeczne zarówno ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem roszczenia o zapłatę ekwiwalentu urlopowego , jak i zasadami współzycia społecznego. Społeczno-gospodarczym celem instytucji ekwiwalentu urlopowego jest wynagrodzenie pracownikowi za to , że pracował w czasie , gdy powinien wypoczywać . Powódka zaś wypoczywała od pracy w okresie zwolnienia jej z obowiązku świadczenia pracy , a mimo to domaga się zapłaty świadczenia z istoty rekompensującego brak stosownego wypoczynku.

W piśmie z dnia 11 01 2016r. powódka zmodyfikowała żądanie pozwu ograniczając roszczenie do kwoty 15 913 zł i wskazując , że powódka w ramach punktu I pozwu wnosi o zapłatę kwoty 15 913 zł z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, na która składają się następujące kwoty :

-6 200 zł za okres od 1 do 31 stycznia 2013r.

-4960 zł za okres od 1 do 22 i od 26 02 do 28 02 2013r.

4 753zł za okres od 1 marca 2013 oraz od 4 do 8 i od 18 do 29 marca 2013, jednocześnie powódka cofnęła pozew w zakresie przekraczającym 15 913 zł.

W pozostałym zakresie powódka podtrzymała pozew w całości i wniosła o zasądzenie kosztów zastępstwa adwokackiego oraz tłumacza przysięgłego.

Powódka wskazała, iż treść punktu 4.4. umowy jednoznacznie wskazuje, że powódka była uprawniona do otrzymywania pełnego wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy za 3 miesiące „w okresie każdych 12 miesięcy”. Określenie każdych 12 miesięcy nie może być rozumiane inaczej niż każdego roku kalendarzowego, choćby z uwagi na treść art. 94 pkt 5 k.p. oraz tego powodu, że stosunek pracy rozpoczął bieg 1 stycznia 2007 roku. Tym samym powódce przysługiwało pełne wynagrodzenie za 3 miesiące niezdolności do pracy w 2013 roku. Z uwagi na to, że ZUS wypłacał jedynie 80 % wynagrodzenia w czasie jej niezdolności do pracy w 2013 roku, to zgodnie z punktem 4.4 umowy pozwany powinien wypłacić jej pozostałe 20 %

Odnośnie roszczenia o ekwiwalent za urlop powódka wskazała, iż to pracodawca był obowiązany do precyzyjnego wskazania, kiedy powódka ma wykorzystać zaległy urlop, pozwany to uczynił i w oświadczeniu z dnia 18 marca 2013r. wskazał konkretne daty, że w terminie od dnia 20 marca 2013 do 8 maja 2013r. powódka ma wykorzystać zaległy urlop wypoczynkowy. Następnie od dnia 9 maja 2013 zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy, taka decyzja pracodawcy jest wiążąca zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy.

Pismo powódki z 11 01 2016r. k. 218-221

W piśmie z dnia 6 04 2016r. powódka sprostowała oczywistą omyłkę pisarską zawartą w piśmie z dnia 11 stycznia 2016r. w ten sposób, że odnośnie kwoty 4 753 zł składają się na nią świadczenia za okres 1 marca 2013r. oraz od 4 do 8 i od 11 do 15 i od 18 do 29 marca 2013r.

Pismo powódki z dnia 6 04 2016r. k. 236-237

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy :

Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 12 2006r. powódka D. B. zatrudniona została u pozwanego (...) SA od dnia 1 stycznia 2007r. na stanowisku dyrektora ds. handlowych.

Zgodnie z pkt 4.4 umowy o pracę pracownikowi za czas niezdolności do pracy przysługują świadczenia płatne w wysokości 100 % za okres do 3 miesięcy występujących w okresie 12 miesięcy. Poza tym okresem wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy płatne jest pracownikowi zgodnie z przepisami polskiego prawa pracy.

Zgodnie z pkt 10 postanowienia końcowe

10.1 niniejsza umowa rządzona jest prawem polskim i powinna być interpretowana zgodnie z nim. W sprawach nie uregulowanych niniejszą umową, zastosowanie mają przepisy polskiego kodeksu pracy i kodeksu cywilnego.

10.2 wszelkie zmiany niniejszej umowy, jak również składane w związku z umową zawiadomienia bądź wypowiedzenia wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

10.3 niniejsza umowa została sporządzona w polskiej i angielskiej wersji językowej w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach w każdej wersji językowej dla każdej ze stron. W przypadku jakichkolwiek rozbieżności pomiędzy polską a angielską wersją językową pierwszeństwo ma wersja angielska.

Dowód : umowa o pracę z dnia 1 12 2006r. k. 16-21, tłumaczenie wierzitelne k. 206

Podobne postanowienia dotyczące przysługiwania świadczenia za czas choroby przez pierwsze 3 miesiące przebywania na zwolnieniu lekarskim w okresie 12 miesięcy posiadali inni dyrektorzy zatrudnieni u pozwanego i termin : „w okresie 12 miesięcy” zamieszczony w umowie powódki, jak i innych dyrektorów oznaczał miesiące /12/ w roku kalendarzowym.

Dowód : zeznania świadka A. S. k. 241-242 ; czas od 00:06:57 do 00:16:41 , zeznania powódki k. 242-244 ; czas od 00:18 39 do 00:53:46

Wyrokiem z dnia 6 marca 2012r. Sąd Rejonowy (...) wG.przywrócił powódkę D. B. do pracy u pozwanego (...) SA w G. na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 93 000 zł stanowiącą trzymiesięczne wynagrodzenie , tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Dowód : wyrok z dnia 6 marca 2012r. k. 9

Powódka od 23 04 2012r. do 25 05 2012r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby własnej i pobierała wynagrodzenie w wysokości 100 % , po czym od 26 05 2012 do 20 07 2012r. świadczenie w wysokości 80 % , dalej zasiłek opiekuńczy w okresie od 23 07 2012r. do 28 08 2012r. i ponownie świadczenie chorobowe w okresie od 29 08 2012r. do 22 02 2013r w wysokości 80 % , po czym zasiłek opiekuńczy od 26 02 2013r. do 15 03 2013r., po czym od 18 03 2013r. do 29 03 2013r. przebywała na zwolnieniu chorobowym i pobierała wynagrodzenie chorobowe w wysokości 80 %.

Dowód : wykaz nieobecności k. 50, zestawienie składników płac k. 195, zaświadczenie k. 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202

Pismem z dnia 14 03 2013r. powódka wypowiedziała umowę o pracę z dnia 1 grudnia 2006r. z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia przewidzianego w pkt 9.2, w związku z powyższym rozwiązanie umowy nastąpi z ostatnim dniem czerwca 2013r.

Dowód : wypowiedzenie z dnia 14 03 2013r. k. 12

Pismem z dnia 15 03 2013r. powódka wskazała , iż potwierdza wycofanie omyłkowo przesłanego do pozwanego maila z wypowiedzeniem umowy o pracę z dnia 14 03 2013r. w godzinach wieczornych i prosi o uznanie go za nieaktualny.

Dowód pismo powódki z dnia 15 03 2013r. k. 117

W piśmie z dnia 15 03 2013r. pozwany pracodawca wskazał, iż dziękuje powódce za wiadomość z dnia 14 marca 2013r. , pracodawca zapoznał się z przedmiotową wiadomością niezwłocznie.

W piśmie tym pracodawca nie wyraził zgody na cofnięcie przez powódkę wypowiedzenia umowy o pracę

W związku z powyższym wypowiedzenie złożone przez powódkę w dniu 14 marca 2013r. należy uznać za skuteczne , zaś zawarta umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z ostatnim dniem czerwca 2013r.

Jednocześnie przychyłając się do prośby powódki wyartykułowanej w wiadomości pracodawca udzielił powódce zwolnienia od pracy na okres 2 dni.

Dowód : pismo pozwanego z dnia 15 03 2013r. k. 118

Powódka na chwilę wypowiedzenia posiadała do wykorzystania 33 dni urlopu wypoczynkowego .

Okoliczności niesporne

Pismem z dnia 18 marca 2013r. pozwany w związku z dostarczonym pracodawcy przez powódkę wypowiedzeniem umowy o pracę i nieudzieleniem przez pracodawcę w dniu 15 marca 2013r. zgody na cofnięcie przez powódkę wypowiedzenia ,

Na podstawie art. 167 ¹ kodeksu pracy , zawiadomił powódkę , że przysługujący jej niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 33 dni należy wykorzystać w terminie od dnia 20 marca 2013r. d dnia 8 maja 2013r.

Jednocześnie począwszy od 9 maja 2013r. pracodawca zwolnił powódkę ze świadczenia pracy . W okresie zwolnienia ze świadczenia pracy powódka zachowuje prawo do wynagrodzenia w całości.

Dowód : pismo pozwanego z dnia 18 03 2013r. k. 11

Od 18 03 2013r. do dnia 29.03.2013r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i pobrała wynagrodzenie w wysokości 80 %.

W dniach od 2 04.2013r. do 4 04 2013r. powódka korzystała z dni opieki nad dzieckiem .

W dniach od 9 04 2013r. do 15 04 2013r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego.

W dniach od 16 04 2013r. do 24 04 2013r. powódka przybywała na zwolnieniu lekarskim i pobrała wynagrodzenie w wysokości 100 %.

Dowód : wykaz nieobecności k. 50, zaświadczenie lekarskie ZUS ZLA k. 119

W piśmie z dnia 29 marca 2013r. powódka wskazała, że na podstawie art. 82 kodeksu cywilnego stwierdza , że oświadczenie z dnia 14 marca 2013r. jest nieważne. W godzinach wieczornych po rozprawie sądowej nie mogła swobodnie lub świadomie powziąć decyzji i wyrazić woli związanej z wypowiedzeniem umowy.

Z uwagi na to , iż mailowe oświadczenie z dnia 14 marca 2013roku jest nieważne z mocy prawa , nie wywołuje jakichkolwiek skutków prawnych , a w szczególności rozwiązania umowy o pracę z (...) SA.

Dowód : pismo powódki z dnia 29 03 2013r. k. 181

W piśmie z dnia 3 kwietnia 2013r. powódka wniosła o dopuszczenie jej do pracy z dniem 5 kwietnia 2013r. , jednocześnie w celu uniknięcia analogicznej sytuacji jak w dniu 15 marca 2013r. kiedy nie mogła wejść normalnie na teren zakładu pracy , by złożyć pismo i kazano jej oczekiwać na oficera bezpieczeństwa , uprzejmie prosi o niezwłoczną odpowiedź , o której godzinie i gdzie ma się stawić w dniu 5 kwietnia 2013r. w celu świadczenia pracy.

Pismo powódki z 3 04 2013r. k. 182 – kopia

W piśmie z dnia 4 04 2013r. pozwany w odpowiedzi na list powódki z dnia 29 03 2013r. zatytułowany oświadczenie pracownika” dotyczący rzekomej nieważności oświadczenia woli powódki o wypowiedzeniu umowy o pracę , które doręczono pracodawcy w dniu 2 kwietnia 2013r. , pozwany oświadczył , że brak przesłanek do uznania oświadczenia powódki o uznaniu wypowiedzenia umowy o pracę za nieważne. W związku z powyższym wypowiedzenie powódki złożone pracodawcy w dniu 14 marca 2013r. , które w dniu 15 marca nie uzyskało zgody pracodawcy na cofnięcie , należy uznać za skuteczne, zaś zawarta z powódką umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu w ostatnim dniu czerwca tj. 30 czerwca 2013r.

Jednocześnie mając na uwadze (1) oraz w nawiązaniu do wiadomości powódki z dnia 3 kwietnia 2013r. dostarczonej pracodawcy w dniu 4 kwietnia 2013r. w sprawie dopuszczenia powódki do pracy z dniem 5 kwietnia 2013r. , pracodawca powódki przypomniał , iż oświadczeniem z dnia 18 marca 2013r. : na podstawie art. 167 ¹ kodeksu pracy , pracodawca zobowiązał powódkę do wykorzystania w okresie wypowiedzenia , przysługującego powódce i nie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz podtrzymał powyższe stanowisko i w konsekwencji na podstawie art. 167 ¹ kodeksu pracy zobowiązał powódkę do wykorzystania w okresie wypowiedzenia z przysługującego powódce niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 33 dni. Urlop proszę wykorzystać niezwłocznie po zakończeniu zwolnienia lekarskiego.

W związku z powyższym poproszono powódkę o stosowanie się do poleceń pracodawcy i niestawianie się do pracy w dniu 5 kwietnia 2013r.

dowód : pismo pozwanego z dnia 4 04 2016r. k.178-180

W piśmie z dnia 5 04 2013r. powódka zwróciła się o udzielenie jej 2 dni zwolnienia od pracy z tytułu opieki nad dzieckiem w dniach 5 i 8 kwietnia 2013r. oraz 17 dni zaległego urlopu wypoczynkowego za rok 2012 od 9 04 do 2 05 2013r.

Na piśmie tym przedstawiciele pracodawcy poczynili adnotacje dotyczące uzgodnienia telefonicznego wniosku o urlop z tytułu opieki nad dzieckiem w dniach 5 i 8 kwietnia 2013r., o tym że urlop wypoczynkowy udzielony zgodnie z pismem oświadczenie pracodawcy „ z dnia 4 kwietnia 2013r.

Natomiast powódka na piśmie tym poczyniła adnotację „ proszę o potwierdzenie udzielenia mi urlopu wypoczynkowego za 2012r. od 9 04 2013r. zgodnie z moim pismem.”

Dowód : pismo powódki z dnia 5 04 2013r. k. 177

W piśmie z dnia 20 04 2013r. powódka zwróciła się do pozwanego o udzielenie jej 5 dni urlopu wypoczynkowego za rok 2012 w dniach od 25 04 do 2 05 2013r.

Dowód : pismo powódki z dnia 20 04 2013r. k. 176

W piśmie z dnia 24 04 2013r. pozwany pracodawca w nawiązaniu do wiadomości powódki z dnia 23 kwietnia 2013r. w sprawie udzielenia powódce 5 dni urlopu wypoczynkowego za rok 2012 w dniach od 25 04 do 2 05 2013r. przypomniał powódce , iż na podstawie art. 167¹ kodeksu pracy , oświadczeniem pracodawcy z dnia 18 marca 2013r. powódka została zobowiązana do wykorzystania w okresie wypowiedzenia przysługującego i niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego . Pozwany podtrzymał powyższe stanowisko i w konsekwencji na podstawie art. 167¹ kodeksu pracy zobowiązał powódkę do wykorzystania w okresie wypowiedzenia przysługującego powódce i nie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego . Wskazano , że urlop proszę wykorzystać niezwłocznie po zakończeniu zwolnienia lekarskiego.

W związku z powyższym poproszono powódkę o stosowanie się do poleceń pracodawcy.

Dowód : pismo pozwanego oświadczenie pracodawcy z dnia 24 04 2013r. k. 53, wiadomości email z dnia 23 04 2013r. k. 175

W piśmie z dnia 26 04 2013r. skierowanym do pracodawcy powódka zwróciła się o 3 dni urlopu wypoczynkowego w okresie od 6 do 8 maja 2013r.

Dowód : pismo powódki z dnia 26 04 2013r. k. 169

Pismem z dnia 1 07 2013r. powódka wezwała pozwanego do zapłaty wyrównania świadczenia za okres od stycznia do kwietnia 2013r. przysługującego powódce zgodnie z obowiązującą w tym okresie umowa o pracę z dnia 1 grudnia 2006r. pkt 4.4

Dowód pismo z dnia 1 07 2013r. k. 13

Pismem z dnia 13 lipca 2013r. powódka wezwała pozwanego do zapłaty na jej rzecz należnego jej a dotychczas nie wypłaconego ekwiwalentu urlopowego za 20 dni .

Dowód : pismo z dnia 13 lipca 2013r. k. 14

Wynagrodzenie średnie miesięczne powódki brutto liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 31 000 zł .

Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 52

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów i kopii dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy , których treści strony nie kwestionowały obrazujących przebieg zatrudnienia powódki oraz kwestie związane z udzieleniem powódce urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia.

Ponadto sąd ustalił stan faktyczny na podstawie zeznań świadka A. S. , która wskazała na sposób liczenia okresu pierwszych 3 miesięcy z 12 miesięcy rozumianych jako miesiące kalendarzowe . Zeznania te jako jasne i logiczne zasługiwały na wiarę , przy czym z uwagi na zajmowane u pozwanego stanowisko dyrektora personalnego świadek niewątpliwie posiadała wiedzę merytoryczną w powyższej kwestii.

Zeznania świadka uzupełniają się w powyższym zakresie z zeznaniami powódki , którym również sąd dał wiarę we wskazanej części .

Sąd nie dał natomiast wiary powódce w części jej zeznań dotyczących braku wiedzy powódki co do tego , że w okresie wypowiedzenia obowiązana była wykorzystać całość urlopu wypoczynkowego , po czym dopiero zwolniona była przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy . Wola pracodawcy w powyższym zakresie wyrażona była bowiem w piśmie z dnia 18 marca 2013r. k. 11, gdzie wskazano konkretne dni , kiedy powódka miała wykorzystać urlop wypoczynkowy / powódka miała wykorzystać urlop wypoczynkowy w okresie od 20 marca 2013r. do 8 maja 2013r./, po czym wobec korzystania przez powódkę ze zwolnienia lekarskiego w dniach 20 -29 03 , dni opieki udzielonych na wnioski powódki 2,3,4 04 pracodawca kolejno wskazywał powódce na konieczność wykorzystania z urlopu wypoczynkowego zarówno w piśmie z dnia 4 04 2013r. k. 178 -180, k. 177jak i w piśmie z dnia 24 04 2013r, pracodawca powołując się na swoje pismo z dnia 18 marca 2013r. wskazał na wykorzystanie przez powódkę urlopu niezwłocznie po zakończeniu zwolnienia lekarskiego k. 172, 175, co jest logiczne z uwagi na fakt niemożności przewidzenia okresów przebywania przez powódkę na zwolnieniach lekarskich . W ocenie sądu wyjaśnienia powódki , w których wskazuje na brak świadomości co do woli pracodawcy wyrażonej w kolejnych pismach wskazanych powyżej w zakresie wykorzystania przez powódkę urlopu wypoczynkowego są nielogiczne , sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i zbyt naiwne jeżeli chodzi o osobę z wyższym wykształceniem zatrudnioną na stanowisku dyrektora w pozwanej spółce . W ocenie sądu ze wskazanych pism jasno wynika wola pracodawcy – powódka , która nie wykorzystwała urlopu wypoczynkowego w dniach wskazanych przez pracodawcę w piśmie z dnia 18 03 2013r. , po ustaniu zwolnienia lekarskiego miała dalej wykorzystywać taką samą ilość dni urlopu wypoczynkowego jak wskazana w piśmie z dnia 18 03 2013r. bezpośrednio po wykorzystaniu zwolnienia lekarskiego , co wyraźnie wskazano w pismach z dnia 4 04 2013r. i 24 04 2013r.

Sąd oddalił wniosek o powołanie biegłego tłumacza języka angielskiego z uwagi na jasne i rzeczowe zeznania świadka A. S. , które dostatecznie wyjaśniły kwestię interpretacji punktu 4.4 umowy o pracę powódki.

Sąd zważył co następuje :

Powództwo zasługuje na uwzględnienie w części dotyczącej żądania powódki wyrównania świadczenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby przypadającej w pierwszych 3 miesiącach roku kalendarzowego 2013r. do 100%.

Zgodnie z pkt 4.4 umowy o pracę powódki pracownikowi za czas niezdolności do pracy przysługują świadczenia płatne w wysokości 100 % za okres do 3 miesięcy występujących w okresie 12 miesięcy . Poza tym okresem wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy płatne jest pracownikowi zgodnie z przepisami polskiego prawa pracy.

Z zeznań świadka A. S. wynika , iż wskazany okres 12 miesięcy dotyczy miesięcy kalendarzowych , co zgodne jest ze stanowiskiem powódki w sprawie, a zatem powódce przysługuje świadczenie w wysokości 100 % za okres od d 1 do 31 stycznia 2013r., za okres od 1 do 22 i od 26 02 do 28 02 2013r. za okres od 1 marca 2013 oraz od 4 do 8 , 11 do 15 03 i od 18 do 29 marca 2013, stanowisko strony pozwanej , aby jako okres 12 miesięczny wskazany w pkt 4.4 umowy o pracę powódki liczyć od momentu pierwszego dnia skorzystania ze zwolnienia lekarskiego nie jest poparte rzeczowymi dowodami , wbrew stanowisku strony pozwanej kwestii znaczenia nadanego przez strony pojęciu okresu

12 miesięcy nie wyjaśniłby dowód z opinii biegłego tłumacza języka angielskiego, albowiem chodzi o znaczenie, jakie pojęciu temu nadały strony umowy, wskazana interpretacja A. S. zgodna jest natomiast ze stanowiskiem powódki, jako strony umowy o pracę z dnia 12 2006r.

Słusznie strona powodowa wywodzi nadto, iż skoro zgodnie z pkt 10.1. umowy o pracę powódki umowa o pracę rządzona jest prawem polskim i powinna być interpretowana zgodnie z nim, to posiłkowo wskazać należy również art. 92 § 1 kodeksu pracy zgodnie z treścią którego za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek: 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu; przepis ten również w zakresie świadczeń za czas choroby pracownika powołuje się na okres: „roku kalendarzowego”, zaś świadczenie przysługujące powódce na mocy pkt 4.4 umowy o pracę stanowi jednocześnie „obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidujące wyższe wynagrodzenie z tego tytułu.”

Wskazać należy, iż strona pozwana nie kwestionowała sposobu samego wyliczenia roszczenia powódki k. 244 na kwotę 15 913 zł. Z powyższych względów orzeczono na mocy pkt 4.4 umowy o pracę powódki w pkt I wyroku. O odsetkach orzeczono na mocy art. 481 kc w zw. Z art. 300 kp, powódka żądała odsetek od dnia wniesienia pozwu.

W zakresie żądania przez powódkę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Stosownie do treści art. 171. § 1 kodeksu pracy w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

§ 2. (uchylony).

§ 3. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawiania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

Natomiast zgodnie z treścią **art. 167¹ k.p.** 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.

Sąd zważył, iż powódka w okresie zatrudnienia wykorzystwała całość przysługującego jej urlopu wypoczynkowego.

W chwili wypowiedzenia przez powódkę w dniu 14 03 2013r. umowy o pracę przysługiwało jej 33 dni urlopu wypoczynkowego.

Pismem z dnia 18 marca 2013r. pozwany na podstawie art. 167¹ kodeksu pracy, zawiadomił powódkę, że przysługujący jej niewykorzystany urlop wypoczynkowy w **wymiarze 33 dni należy wykorzystać w terminie od dnia 20 marca 2013r. do dnia 8 maja 2013r.**

Jednocześnie począwszy od 9 maja 2013r. pracodawca zwolnił powódkę ze świadczenia pracy. W okresie zwolnienia ze świadczenia pracy powódka zachowuje prawo do wynagrodzenia w całości.

We wskazanym w piśmie pracodawcy z dnia 18 marca 2013r. okresie powódka nie wykorzystwała całości urlopu wypoczynkowego, albowiem przebywała na zwolnieniu lekarskim od 18 03 2013r. do dnia 29.03.2013r., po czym w dniach od 2 04.2013r. do 4 04 2013r. powódka korzystała z dni opieki nad dzieckiem, w dniach od

9 04 2013r. do 15 04 2013r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego, w dniach od 16 04 2013r. do 24 04 2013r. powódka przybywała na zwolnieniu lekarskim . W piśmie z dnia 4 04 2013r. pozwany w odpowiedzi na list powódki z dnia 29 03 2013r. pozwany oświadczył , w nawiązaniu do wiadomości powódki z dnia 3 kwietnia 2013r. dostarczonej pracodawcy w dniu 4 kwietnia 2013r. w sprawie dopuszczenia powódki do pracy z dniem 5 kwietnia 2013r. , pracodawca powódki przypomniał , iż oświadczeniem z dnia 18 marca 2013r. : na podstawie art. 167¹ kodeksu pracy , pracodawca zobowiązał powódkę do wykorzystania w okresie wypowiedzenia , przysługującego powódce i nie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz podtrzymał powyższe stanowisko i w konsekwencji na podstawie art. 167¹ kodeksu pracy zobowiązał powódkę do wykorzystania w okresie wypowiedzenia z przysługującego powódce niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 33 dni. Urlop proszę wykorzystać **niezwłocznie po zakończeniu zwolnienia lekarskiego**. W kolejnym piśmie z dnia 24 04 2013r. w odpowiedzi na wnioski powódki pozwany pracodawca w nawiązaniu do wiadomości powódki z dnia 23 kwietnia 2013r. w sprawie udzielenia powódce 5 dni urlopu wypoczynkowego za rok 2012 w dniach od 25 04 do 2 05 2013r. **przypomniał powódce , iż na podstawie art. 167¹ kodeksu pracy , oświadczeniem** pracodawcy z dnia 18 marca 2013r. powódka została zobowiązana do wykorzystania w okresie wypowiedzenia przysługującego i niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego . Pozwany podtrzymał powyższe stanowisko i w konsekwencji na podstawie art. 167¹ kodeksu pracy **zobowiązał powódkę do wykorzystania w okresie wypowiedzenia przysługującego powódce i nie wykorzystanego** urlopu wypoczynkowego . Wskazano , że urlop **proszę wykorzystać niezwłocznie po zakończeniu zwolnienia lekarskiego**.

W ocenie sądu przy tak jednoznacznym i konsekwentnym stanowisku pozwanego brak jest jakichkolwiek wątpliwości co do tego , że powódka obowiązana była wykorzystać w całości przysługujący jej urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia . Przy czym powódka wiedziała, ile dni urlopu do wykorzystania posiada już z pisma pracodawcy z dnia 18 marca 2013r. W piśmie z dnia 18 marca 2013r. / **Art. 154²**. § 1k.p./ wskazano powódce konkretne dni , w których ma wykorzystać urlop wypoczynkowy , natomiast w późniejszych pismach konsekwentnie wskazywane było powódce , że pozostałą część urlopu ma wykorzystać po zakończeniu zwolnienia lekarskiego. Brak jest jakichkolwiek wątpliwości co do tego , jaka była wola i intencja pracodawcy – powódka miała wykorzystać najpierw wszystkie dni urlopu wypoczynkowego , po czym do końca okresu wypowiedzenia miała zostać zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. W kolejnych pismach pracodawca nie podawał konkretnych dni urlopu wypoczynkowego z uwagi na korzystanie przez powódkę ze zwolnień lekarskich , a wskazywał jednoznacznie , że wykorzystanie pozostałego urlopu wypoczynkowego ma mieć miejsce po zakończeniu zwolnienia lekarskiego. Powódka całkowicie świadoma woli pracodawcy i ilości dni urlopu wypoczynkowego , jakie ma do wykorzystania , powołuje się na niewykorzystanie urlopu wypoczynkowego w sposób całkowicie nieuprawniony. Dodać również należy , iż stanowisko pozwanego zgodne jest co do zasady z treścią art. 165 k.p. i 166 k.p. /**Art. 165**. Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- 2) ośobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 3) powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
- 4) urlopu macierzyńskiego,

pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy. **Art. 166**. Część urlopu niewykorzystaną z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- 2) ośobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 3) odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy,

4)urlopu macierzyńskiego

pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym./

Powyższe stanowisko zgodne jest co do zasady z ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia z dnia 26 kwietnia 2011 r. **II PK 302/10** „1. Udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia (art. 167¹ k.p.) zależne jest jedynie od woli pracodawcy, której pracownik nie może się sprzeciwić.2. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę może być wynikiem porozumienia zawartego między pracodawcą i pracownikiem. Dochodzi wówczas do zawarcia dodatkowej umowy między stronami stosunku pracy. Jeżeli z takiej umowy nie wynika obowiązek pracownika wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie nieświadczenia pracy, to pracodawca nie może pracownika zobowiązać do wykorzystania urlopu w tym okresie.3. Okres wypowiedzenia, o którym mowa w art. 167¹ k.p. należy liczyć od złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu do rozwiązania umowy o pracę, choćby faktycznie był on dłuższy niż okres wypowiedzenia określony w art. 36 § 1 k.p.4. Pracodawca może zobowiązać pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, którego odwołał ze stanowiska, do wykorzystania w okresie wypowiedzenia zaległego i proporcjonalnie także bieżącego urlopu wypoczynkowego, mimo że w okresie wypowiedzenia pracownik - zachowując prawo do wynagrodzenia - nie ma obowiązku świadczenia pracy.

OSNP 2012/17-18/215

W zakresie umowy stron o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy po dniu 8 maja 2013r. , umowa ta nie mogła dojść do skutku w terminie wskazanym w piśmie z dnia 18 03 2013r. z przyczyn leżących po stronie powódki , albowiem powódka nie wykorzystwała urlopu wypoczynkowego w terminie wskazanym przez pracodawcę z uwagi na przebywanie na zwolnieniu lekarskim , tym samym powoływanie się na treść tej umowy i datę rozpoczęcia zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez powódkę jest nieuprawnione stanowi w ocenie sądu nadużycie prawa.

Z powyższych względów orzeczono jak w pkt II wyroku na mocy art. 171 § 1 k.p. a contrario w zw. z art. **art. 167¹ k.p.**

W punkcie III wyroku orzeczono na mocy art. 100 kpc , albowiem żądania powódki zostały uwzględnione w części , a po części powódka uległa stronie pozwanej .

W punkcie IV orzeczono o kosztach sądowych- opłacie sądowej co do części , w jakiej strona powodowa proces wygrała na mocy art. 113 ust 1 w zw. z art. 96 ust1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych , koszty tej opłaty obciążają stronę pozwaną , która nie korzysta ze zwolnienia ustawowego.

W pkt V wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt II rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty wynagrodzenia miesięcznego powódki na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., z którego wynika, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.