

**Sygn. akt IV P 60/14**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 30 kwietnia 2015 roku

Sąd Rejonowy w Dzierżoniowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący **SSR Elżbieta Kuryło-Maciejewska**

Protokolant **Jolanta Zengiel**

po rozpoznaniu w dniu 30 kwietnia 2015 roku w Dzierżoniowie

na rozprawie

sprawy z powództwa **J. D.**

przeciwko **A. M.**

**o ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy**

oddala powództwo.

## UZASADNIENIE

Powód J. D. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego A. M. kwoty 5506,69 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 01 października 2014 roku tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w latach 2011-2013.

Uzasadniając swoje żądanie wskazał, że ze względu na okres zatrudnienia powyżej 10 lat, przysługuje mu 26 dni urlopowych. Podniósł, że w wystawionym mu świadectwie pracy, część wskazująca na rzekomo wykorzystany przez niego staż urlopowy nie odpowiada rzeczywistemu stanowi faktycznemu. Zaznaczył, że w czasie trwania umowy o pracę przebywał łącznie tylko 3 dni na przysługującym mu urlopie wypoczynkowym, chociaż w tym czasie uprawniony był do otrzymania łącznie 26 dni urlopu w 2011 roku, w którym przed nawiązaniem stosunku pracy z pozwanym dni urlopowych nie wykorzystał w ogóle i 26 dni w roku 2012 oraz 20 dni w roku 2013 roku, proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w tymże czasie. W związku z tym, pracodawca, z uwagi na zakończenie trwania stosunku pracy, winien był mu wypłacić ekwiwalent pieniężny z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Odnosząc się do wysokości należnego ekwiwalentu, powód wskazał, iż współczynnik urlopowy w roku, w którym powód nabył prawo do ekwiwalentu urlopowego wynosił 20,92 jako osoby zatrudnionej na pełen etat. W tym czasie uzyskiwał on dochód w kwocie 1600 zł brutto oraz łącznie przysługiwały mu 72 dni urlopowe. Dodał, że roszczenie stało się wymagalne w dniu 30 września 2013 roku, to jest w dniu ustania stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany A. M. wniósł o oddalenie powództwa w całości. Przyznał wskazane przez powoda fakty dotyczące okresu zatrudnienia, sposobu rozwiązania stosunku pracy i wysokości urlopu ze względu na staż pracy.

Motywuując swoje stanowisko w sprawie wskazał, że nie polega na prawdzie, iż powód w trakcie zatrudnienia wykorzystał jedynie 3 dni urlopu. Podniósł, iż wymiar wykorzystanego urlopu wskazany w korekcie świadectwa pracy z dnia 04 listopada 2015 roku jest udowodniony, gdyż pomimo pouczenia o możliwości jego sprostowania, powód nie wystąpił do niego ani do sądu pracy o takie sprostowanie. Nadto zaznaczył, że wystosował do powoda pismo z dnia 11 października 2013 roku, w którym przypomniał, iż w momencie podpisywania umowy o pracę ich uzgodnienia były

takie, że powód z uwagi na fakt kontynuowania nauki, będzie mógł korzystać z urlopu wypoczynkowego praktycznie na każdym czasie, po wcześniejszym telefonicznym zgłoszeniu, na tzw. „żądanie”. Podkreślił, że była to jego dobra wola, gdyż ustawowo pracownikowi przysługują tylko 4 dni urlopu na żądanie w roku kalendarzowym, a on zgodził się wyjątkowo udzielić powodowi więcej dni wolnych w takiej formie, rozumiejąc jego sytuację osobistą. Dlatego też dziwi go postawa powoda i roszczenie o ekwiwalent za urlop, który faktycznie został przez niego wykorzystany w całości w każdym roku pracy. Zaznaczył, że powód korzystał z urlopu zawsze, kiedy zachodziła taka potrzeba, informując go o tym telefonicznie, a często także innego pracownika, który przekazywał mu tę informację i nigdy nie było z tym żadnego problemu. Pozwany zakwestionował także ilość dni urlopowych wskazanych przez powoda, które powinny zostać uwzględnione przy wyliczeniu ekwiwalentu oraz sposób wyliczenia tego ekwiwalentu. Wskazał, że w 2011 roku powód był u niego zatrudniony od dnia 01 kwietnia, a co za tym idzie urlop winien być za ten okres liczony proporcjonalnie, a ponadto wynagrodzenie uzyskiwane przez powoda za każdy rok jest inne, co także nie zostało przez niego wzięte pod uwagę. Ponadto powód żąda zapłaty przy uwzględnieniu wynagrodzenia brutto a nie netto. Pozwany oświadczył, że powód w okresie zatrudnienia wykorzystał całości urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze, a to: 13 dni w roku 2011; 33 dni w roku 2012 (26 dni za rok 2012 i 7 dni za rok 2011) oraz 20 dni za rok 2013. Reasumując, pozwany podkreślił, że w pozwie powód mija się z prawdą i znacząco przekręca fakty. Urlop w całości wykorzystał i nie należy mu się z tego tytułu już żadne wynagrodzenie. Zaznaczył także, że powód kieruje się chęcią zemsty i próbuje się na nim odegrać, z uwagi na to, że nie otrzymał kolejnej umowy o pracę, a ta która obowiązywała, uległa rozwiązaniu z upływem okresu na jaki została zawarta. Pozwany podkreślił także, że powód po rozwiązaniu umowy wysłał zawiadomienie do Państwowej Inspekcji Pracy, która po przeprowadzeniu kontroli nie stwierdziła jednak nieprawidłowości w firmie pozwanego.

Na rozprawie w dniu 09 października 2014 roku strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

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

Pozwany A. M. prowadzi (...) w D., w którym zatrudnia pracowników. Pracodawca do listopada 2013 roku nie informował pracowników w formie obwieszczenia o obowiązującym w zakładzie okresie rozliczeniowym, systemie i rozkładzie czasu pracy. Do 2013 roku nie prowadził także indywidualnej ewidencji czasu pracy w formie określonej przepisami prawa, zapisów dokonywał we własnym prowadzonym w tym celu zeszycie. Od stycznia 2013 roku pozwany jako pracodawca prowadzi odrębnie dla zatrudnionych pracowników indywidualną ewidencję czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach roboczych, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wole od pracy, wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy.

Pozwany nie prowadził kart urlopowych poszczególnych pracowników. Od pracowników nie wymaga stosowania formy pisemnej w celu uzyskania urlopu wypoczynkowego. Wystarczy w tym zakresie zgłoszenie ustne.

#### ***Dowód:***

- pismo Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we W. Oddział w W. z dnia 07 listopada 2013 roku – k. 35-36 akt
- przesłuchanie pozwanego A. M. – k. 54-55 akt
- zeznania świadka J. G. – k. 46 akt
- zeznania świadka J. K. – k. 46-47 akt

Powód J. D. był zatrudniony w firmie prowadzonej przez pozwanego A. M. od dnia 01 kwietnia 2011 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na trzy miesięczny okres próbny, a następnie od dnia 01 lipca 2011 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 30 września 2013 roku - w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera wodno-kanalizacyjnego.

Umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się z upływem czasu, na jaki została zawarta, to jest z upływem dnia 30 września 2013 roku.

**Dowód:**

- umowa o pracę z dnia 01 kwietnia 2011 roku – k. 6 akt
- umowa o pracę z dnia 01 lipca 2011 roku – k. 7 akt
- świadectwo pracy z dnia 30 września 2013 roku – k. 8 akt
- świadectwo pracy – korekta z dnia 04 listopada 2013 roku – k. 21 akt

Powód przed zatrudnieniem w firmie pozwanego oraz w okresie zatrudnienia u niego kontynuował naukę w systemie zaocznym, a zajęcia odbywały się w soboty i niedziele. Przed podpisaniem umowy o pracę poinformował o tym pozwanego. Rozumiejąc sytuację osobistą powoda, pozwany wyraził zgodę na udzielanie pozwanemu – na każde żądanie – urlopu wypoczynkowego w celu przygotowywania się do zajęć. Udzielanie dni wolnych następowało poprzez zgłoszenie pracodawcy lub innemu pracownikowi „ustanego” wniosku o urlop.

**Dowód:**

- kserokopia odpowiedzi pozwanego z dnia 11 października 2013 roku na pismo powoda z dnia 07 października 2013 roku wraz z dowodem nadania i odbioru – k. 19-20 akt
- przesłuchanie pozwanego A. M. – k. 54-55 akt
- zeznania świadka J. G. – k. 46 akt
- zeznania świadka J. K. – k. 46-47 akt

Z uwagi na okres zatrudnienia powyżej 10 lat, powodowi przysługiwało rocznie 26 dni urlopu. W związku z tym, iż w 2011 roku powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 01 kwietnia 2011 roku – przysługiwał mu w tym roku u tego pracodawcy urlop w wymiarze 20 dni. Również w 2013 roku powodowi przysługiwał, ze względu na pracę u A. M. przez okres 9 miesięcy, urlop w wymiarze 20 dni.

Powód w trakcie pracy u pozwanego w latach 2011-2013 wykorzystał przysługujący mu urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze. I tak:

- w roku 2011 wykorzystał 13 dni (tj. 21-22 lipca -2 dni; 17-12 listopada - 5 dni; 8-9, 12-13, 23 i 27 grudnia – 6 dni)
- w roku 2012 – 33 dni, przy czym 7 dni urlopu zaległego za 2011 rok oraz 26 dni bieżącego urlopu wypoczynkowego (tj. 2-5, 10-13, 17, 20, 27 styczeń – 11 dni; 9 i 16 luty – 2 dni; 6 marca – 1 dzień; 6, 10, 23, 27 kwiecień – 5 dni; 17-18, 21 maj – 3 dni; 18-19 czerwca – 2 dni; 7-8, 17 sierpnia – 3 dni; 3, 13-14 września – 3 dni; 5, 24, 31 grudnia – 3 dni)
- roku 2013 – 20 dni (tj. 29 stycznia – 1 dzień; 4-8 luty – 5 dni; 25-29 marca – 5 dni; 2-5, 8-10 kwietnia 7 dni; 7 maja – 1 dzień; 3 czerwca – 1 dzień).

**Dowód:**

- przesłuchanie pozwanego A. M. – k. 54-55 akt
- ewidencja czasu pracy za rok 2011, 2012 i 2013 – 24-26, 49 akt

Zgodnie z umową o pracę powodowi przysługiwało wynagrodzenie i premia uznaniowa. Jego wynagrodzenie zasadnicze w 2011 roku wynosiło – 1485 zł, w 2012 roku – 1530 zł, w okresie I-VI 2013 roku – 1620 zł, a w okresie VII-IX – 1665 zł. Powodowi podczas zatrudnienia pracodawca nie przyznał premii uznaniowej.

#### **Dowód:**

- karta przychodów pracownika za rok 2011, 2012 i 2013 – 50-52 akt

#### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie jako nieudowodnione.

W przedmiotowej sprawie powód domagał się zapłaty kwoty 5506,69 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 01 października 2014 roku tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w okresie zatrudnienia u pozwanego w łącznej ilości 72 dni. Podstawą prawną roszczenia powoda o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest przepis art. 171 k.p. § 1 k.p. zgodnie z którym w przypadku niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Zasady obliczania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop określają zaś przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop ( Dz. U. 1997 nr 2, poz.14, z późn. zm.).

Wedle treści art. 152 k.p. pracownik ma prawo do urlopu corocznego, nieprzerwanego i odpłatnego i prawa tego pracownik nie może się zrzec. Pracodawca więc powinien planować urlopy i udzielać je pracownikom w roku, w którym nabyli do nich prawo. Oczywiście nie udzielenie urlopu w ustalonym terminie nie oznacza utraty prawa do niego. Urlop zaległy, lecz nieprzedawniony, powinien być jednakże udzielony w naturze. Prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest wyjątkiem od prawa pracownika do wykorzystania urlopu w naturze. Ekwiwalent pieniężny przysługuje zatem tylko wtedy, gdy wykorzystanie urlopu w naturze nie jest możliwe (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2006 roku, I PK 124/05, OSNP 2006, nr 23-24, poz. 354).

W niniejszej sprawie bezspornym pozostawało zatrudnienie powoda w firmie prowadzonej przez pozwanego w okresie od 01 kwietnia 2011 roku do dnia 30 września 2013 roku, ilość przysługujących powodowi z uwagi na staż pracy dni urlopu, a także sposób rozwiązania stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym. Kwestią sporną pozostawało natomiast, czy powód w istotnym okresie zatrudnienia wykorzystał przysługujący mu w całości urlop wypoczynkowy. Wedle bowiem powoda, wykorzystał on jedynie 3 dni urlopu wypoczynkowego, zdaniem zaś pozwanego – powód wykorzystał przysługujące mu prawo w pełnym wymiarze.

W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do uznania, że powód J. D. w okresie zatrudnienia u pozwanego nie wykorzystał przysługującego mu urlopu. Przeciwnie, z ustalonego przez Sąd w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, że powód otrzymywał urlopy za poszczególne lata w całości. Jak ustalono, urlopy te nie były ewidencjonowane zgodnie z obowiązującymi przepisami. Wobec powyższego należy zwrócić uwagę na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2009 roku w sprawie I PK 213/08, w którym SN wypowiedział się, iż w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia, z tą jednakże zmianą, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych. Istotą tego orzeczenia można transponować na grunt przedmiotowej sprawy przez przyjęcie, iż w przypadku, gdy pracodawca nie wykaże dokumentacji związanej z urlopami pracowniczymi, wówczas pracownik może w jakikolwiek inny sposób udowodniać, że wykorzystał bądź nie wykorzystał urlopu w danym okresie. Warto w tym miejscu też zwrócić uwagę na fakt, iż prowadzenie odpowiedniej dokumentacji pracowniczej jest jednym z obowiązków pracodawcy wyrażonym w art. 94 pkt 9a k.p.

W niniejszej sprawie pracodawca nie przedstawił w toku postępowania żadnych list urlopowych, jednakże należy zauważyć, że pracownik również nie przedstawił żadnych miarodajnych dowodów na poparcie swojej tezy, iż w trakcie zatrudnienia u pozwanego wykorzystał on jedynie 3 dni urlopu wypoczynkowego. Jedyne powołany na jego wniosek świadek - narzeczona S. Ł. nie potwierdziła wprost, iż powód w istotnym okresie nie skorzystał w pełni z przysługującego mu urlopu. W swojej depozycji wskazała jedynie ogólnikowo, że powód jeździł do pracy codziennie i że pobieranie przez niego nauki w trakcie zatrudnienia u pozwanego nie kolidowało z jego pracą. Stwierdzenie to, w świetle pozostałych dowodów osobowych i rzeczowych ujawnionych w sprawie, nie może przesądzać o prawdziwości twierdzeń powoda. Przesłuchani bowiem w sprawie świadkowie J. G. i J. K. potwierdzili czasowe nieobecności powoda w pracy. Zwłaszcza pierwszy z wymienionych świadków podkreślał częste – jednodniowe lub krótkotrwałe - korzystanie przez powoda z urlopu wypoczynkowego. Sąd oceniając zeznania tego świadka miał, co prawda na uwadze, iż jest on nadal pracownikiem pozwanego. W ocenie Sądu, nie ma jednak żadnych okoliczności, przemawiających za odmówieniem wiarygodności temu dowodowi. Świadek ten w swej relacji skupiał się jedynie na przekazaniu tego, co rzeczywiście udało mu się zaobserwować i zapamiętać. Tym bardziej, że m.in. za pośrednictwem tego świadka powód informował pracodawcę o swojej nieobecności w pracy.

Zdaniem Sądu okoliczność wykorzystania przez powoda całego należnego mu urlopu potwierdza także przedłożona w sprawie ewidencja czasu pracy za lata 2011-2013, w której odnotowywano m.in. urlopy pracowników. Wbrew twierdzeniom powoda, nie sposób uznać, by ewidencja ta była sporządzona tylko i wyłącznie na potrzeby niniejszego postępowania i nie odzwierciedlała rzeczywistości. Istotnie, przed 2013 roku pozwany nie wykonywał ciężących na nim jako na pracodawcy obowiązków i nie prowadził m.in. indywidualnej ewidencji czasu pracy w przypisanej prawem formie, a zapisów dokonywał we własnym prowadzonym w tym celu zeszycie, stosowną dokumentację zaś prowadzi dopiero od 2013 roku; to jednak okoliczność ta nie może prowadzić bezpośrednio do wniosku, iż informacje zawarte w opartej na tych zapisach dokumentacji nie polegają na prawdzie. Powód w żaden sposób nie wykazał nieprawidłowości czy też nierzetelności zapisów w nich widniejących. Również Państwowa Inspekcja Pracy nie zakwestionowała rzetelności notatek powoda, a co więcej nakazała pozwanemu sporządzenie ewidencji czasu pracy za lata 2010-2012 w oparciu o zapisy pozwanego w prowadzonych przez niego zeszytach.

Ilość wykorzystanych przez powoda dni urlopu w 2013 roku wynika także z treści wystawionego świadectwa pracy, który jakkolwiek jest dokumentem prywatnym, jednakże jego zapisy nie zostały przez powoda podważone za pomocą innych miarodajnych dowodów.

Zdaniem Sądu, za brakiem wiarygodności twierdzeń powoda J. D. przemawiają zasady doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania. Mało bowiem prawdopodobne jest, że powód, przez okres niemalże 2,5 roku pracy nie skorzystał z przysługującego mu corocznego prawa do urlopu i czekał do zakończenia stosunku pracy, by wystąpić o ekwiwalent za urlop, który jak wskazano na wstępie jest wyjątkiem od zasady przyznawania urlopu w naturze. Nie można przy tym tracić z pola widzenia, że udzielenie urlopu pracownikom w terminach zakreślonych przez kodeks pracy (w tym nawet bez zgody pracownika) jest obowiązkiem pracodawcy, a niezrealizowanie tego stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracowniczym. Jak wynika przy tym z zeznań świadków – pracowników pozwanego – w zakresie udzielania im urlopów, nie zaobserwowali oni żadnych nieprawidłowości. Zasadnym jest zatem przyjęcie, że w rzeczywistości urlop był udzielany powodowi w terminach przez niego wskazywanych na żądanie, zgodnie z ustalonymi w tym zakresie z pracodawcą zasadami.

Podkreślić przy tym należy niespójność twierdzeń pozwanego w toku postępowania. Na uzasadnienie zgłoszonego żądania wskazał, iż w okresie zatrudnienia u pozwanego wykorzystał jedynie 3 dni urlopu, po czym przy wyliczaniu należnego mu ekwiwalentu już ich nie uwzględnił. Przy czym dopiero na rozprawie wskazał, kiedy ten urlop miał wykorzystać.

Wobec braku spójności w twierdzeniach powoda, Sąd za wiarygodne przyjął niezmiennie i konsekwentne stanowisko pozwanego, który również wyjaśnił, iż jedyny pisemny wniosek powoda o urlop został sporządzony na żądanie

pozwanego, gdy powód domagał się dalszego urlopu ponad ten, który mu przysługiwał. Pozwany na pisemny wniosek udzielił mu wówczas trzydniowego urlopu bezpłatnego.

Na zakończenie zasadnym jest wskazanie, że w aktualnym stanie prawnym działanie sądu z urzędu i przeprowadzenie dowodów niewskazanych przez stronę – również w sprawach pracowniczych - jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych sytuacjach oraz musi wynikać z opartego na zbiektywizowanej ocenie przekonania o konieczności jego przeprowadzenia – działanie sądu z urzędu może bowiem prowadzić do naruszenia prawa do bezstronnego sądu i odpowiadającego mu obowiązku przestrzegania zasad równego traktowania stron (art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP; zob: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2000 roku, V CKN 175/00, OSP 2001, nr 7-8, poz. 116). Dopuszczenie dowodu z urzędu nie powinno wychodzić zupełnie w grę w sytuacji, gdy strony są reprezentowane przez fachowych pełnomocników (adwokatów, radców prawnych). Wtedy bowiem kontradiktoryjność, uwolniona od obciążeń nieudolności stron, najlepiej może służyć poznaniu prawdy materialnej (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2010 roku, II CSK 297/10, Lex nr 970074). A z taką sytuacją mieliśmy do czynienia w przedmiotowej sprawie.

Na marginesie tylko należy wskazać również na nieprawidłowości żądania pozwu w zakresie sposobu wyliczenia ekwiwalentu. Wymiar urlopu za 2011 rok należało obliczyć proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w tym roku powoda u pozwanego (co daje 20 dni). Nieuprawnionym jest również przyjmowanie do obliczenia wysokości ekwiwalentu wynagrodzenia w jednej stawce, w sytuacji zmiennego wynagrodzenia w okresie zatrudnienia.

W związku z powyższym zgłoszone w niniejszej sprawie powództwo o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop należało uznać za nieudowodnione, a tym samym nie podlegające uwzględnieniu.