

Sygn. akt VI Pa 15/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2015 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Monika Miller-Młyńska (spr.)
Sędziowie:	SSO Gabriela Horodnica - Stelmaszczuk SSR del. Elżbieta Góralska
Protokolant:	sekr.sądowy Agnieszka Furtak Kozłowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2015 roku w S.

sprawy z powództwa Z. Ł. (1)

przeciwko (...) G. M., (...) Spółce Jawnej w S.

o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę Z. Ł. (1) od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 października 2014 roku sygn. akt IX P 1025/13

I. prostuje oznaczenie przedmiotu sprawy zawarte w komparycji zaskarżonego wyroku w ten sposób, że w miejsce oznaczenia „o zapłatę” wpisuje „o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy”;

II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II i III w ten sposób, że zasądza od pozwanej (...) G. M., (...) Spółki Jawnej w S. na rzecz Z. Ł. (1) kwotę 3641, 12 zł (trzech tysięcy czterdziestu jeden złotych dwunastu groszy) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 10 października 2013 roku do dnia zapłaty i uchyla rozstrzygnięcie zawarte w punkcie III wyroku;

III. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 30 (trzydziestu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

W toku postępowania jakie toczyło się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie Z. Ł. (1) domagała się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej (...) spółki jawnej w S. kwoty 4.100 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2011-2013 wraz odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 10 października 2013 r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu wskazywała, iż w czasie trzech lat swojego zatrudnienia u pozwanej nie korzystała z urlopu wypoczynkowego.

W toku procesu powódka wniosła dodatkowo o sprostowanie świadectwa pracy w poz. 4 pkt 1 w zakresie wykorzystania urlopu wypoczynkowego.

Pozwana wnosiła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, podnosząc że powódka wykorzystwała należny urlop wypoczynkowy, poza jednym dniem, za który wypłacono jej należny ekwiwalent. Wskazała, że po roku 2011 wnioski zgłaszane były ustnie.

Wyrokiem z 9 października 2014 roku Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 458,88 złotych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi w stosunku rocznym od dnia 10 października 2013 roku do dnia zapłaty (pkt I), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II), zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 477,50 złotych tytułem kosztów procesu (pkt III), nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.600 złotych (pkt V) oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotę 23 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o ustalony przez siebie następujący stan faktyczny:

Strony w okresie od 1 marca 2011 r. do 21 września 2013 r. łączył stosunek pracy, w ramach którego powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej na stanowisku pracownika magazynowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódce przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni. Za pracę otrzymywała wyłącznie wynagrodzenie równe najniższemu miesięcznemu wynagrodzeniu.

W roku 2011 powódce przysługiwało 22 dni urlopu wypoczynkowego. Wykorzystała cały należny jej urlop w następujących okresach: 14,15,18,21,22 czerwca, 18,19, 25,26 lipca, 1, 2, 8,9 września, 1,2,8, 9, 15, 16, 22, 23,28-30 grudnia.

W roku 2012 powódka korzystała z urlopu w dniach: 4, 5,12, 13, 30 stycznia, 8, 9, 15, 16, 23 marca, 30 kwietnia, 2, 4 maja, 1, 7, 8, 14, 15, 21 czerwca, 12, 13, 16, 19, 20, 26, 27 lipca, 24, 30, 31 sierpnia.

W roku 2013 powódce przysługiwało 20 dni urlopu, z czego wykorzystwała 14 dni w okresach: 2-5, 29 kwietnia, 2, 31 maja, 7, 13 czerwca, 8, 11, 12 lipca, 12, 16 sierpnia.

Tylko w roku 2011 w pozwanej spółce pracownicy zwracali się o urlop w formie pisemnej. W późniejszym okresie urlopy były udzielane na wniosek ustny.

W dniu 6 sierpnia 2013 r. powódka wypowiedziała umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W swoim oświadczeniu zwróciła się do pozwanej o rozliczenie urlopu wypoczynkowego za rok kalendarzowy 2013.

Pozwana w dniu 23 września wystawiła świadectwo pracy powódki, w którego punkcie 4 ppkt 1 wskazała, że powódka wykorzystwała urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni, tj. 160 godzin. Powódka nie wystąpiła do pozwanej o sprostowanie tego świadectwa.

Powyższy stan faktyczny sąd I instancji ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania A. G., M. G. i Z. Ł. (1). Wskazał, że co do zasady uznał je za wiarygodne, poza zeznaniami powódki w zakresie, w jakim twierdziła ona, że nie wykorzystwała z przysługującego jej urlopu wypoczynkowego. Sąd I instancji uznał bowiem, iż tej relacji powódki przeczą dowody z dokumentów, w których pozwana ewidencjonowała jej czas pracy, jak i same urlopy. Podkreślił, że powódka swoim podpisem potwierdzała obecność w pracy danego dnia, wobec czego wątpliwym jest, by nie reagowała widząc, że w liście obecności obok jej nazwiska wpisano adnotację o wykorzystaniu urlopu, podczas gdy powódka na nim nie przebywała, a wyłącznie nie świadczyła pracy w związku z przestojem. Ponadto sąd podkreślił, że składając pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy powódka wniosła wyłącznie o rozliczenie urlopu wypoczynkowego za

rok 2013, całkowicie pomijając lata 2011-2012, co wskazuje, że w latach tych jednak korzystała z urlopu. Okoliczność wykorzystywania przez powódkę urlopu potwierdziła również świadek A. G. oraz jeden ze współników pozwanej – M. G.. Sąd Rejonowy wskazał, że nie miał podstaw, by podważyć walor dowodowy ich relacji, tym bardziej, że znajdowały one potwierdzenie w przedłożonych przez pozwaną urządzeniach ewidencyjnych. Tym samym sąd uznał za nieudowodnioną okoliczność, iż nieobecności powódki w pracy były wywoływane przestojami w procesie pracy.

Jako podstawę prawną żądania powódki w zakresie ekwiwalentu sąd I instancji wskazał przepis art. 171 § 1 k.p. Za niesporną uznał to, że powódce przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni. Wskazał, że w świetle zgromadzonego materiału dowodowego przyjął, że powódce w latach 2011-2013 przysługiwał urlop w wymiarze odpowiednio: 22 dni w roku 2011, 26 dni w roku 2012 i 20 dni w roku 2013. Na podstawie wniosków urlopowych, list obecności i kart urlopowych ustalił, że w roku 2011 powódce udzielono 24 dni urlopu, w roku 2012 – 29 dni, a w roku 2013 – 14 dni. Dostrzegł, iż w latach 2011-2012 powódce udzielono urlopu ponad wymiar wynikający z regulacji ustawowej, uznał to jednakże za dopuszczalne. Na tej podstawie doszedł też do wniosku, że powódka nie wykorzystała tylko 6 dni urlopu za rok 2013.

Obliczając wysokość należnego powódce ekwiwalentu, sąd I instancji odwołał się do regulacji rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. 1997 poz. 14) i ustalił wysokość tego ekwiwalentu za 1 dzień na kwotę 76,48 zł (1.600 zł: 20,92). Co za tym idzie, obliczył wysokość należnego powódce ekwiwalentu na 458,88 zł. Taką też należność zasądził na rzecz powódki w punkcie I wyroku, oddalając żądanie zapłaty w pozostałym zakresie jako bezzasadne.

W zakresie żądania zapłaty odsetek za opóźnienie, Sąd Rejonowy odwołał się do treści przepisu art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Uznał, iż pozwana winna wypłacić żądany ekwiwalent w dniu rozwiązania umowy o pracę z powódką, tj. 21 września 2013 r. Powódka zatem mogła w jego ocenie domagać się odsetek od dnia następnego, ale jako datę początkową naliczania odsetek wskazała 10 października 2013 r., stąd od tej daty naliczono odsetki.

Żądanie sprostowania świadectwa pracy sąd I instancji oddalił z uwagi na niewyczerpanie przewidzianego prawem trybu zgłoszenia takiego żądania.

Jeśli chodzi o rozstrzygnięcie o kosztach procesu sąd I instancji wskazał, że zapadło ono w oparciu o przepis art. 100 k.p.c. Powództwo o zapłatę uwzględniono w 11% o sprostowanie oddalono. Powódka nie poniosła kosztów, a na koszty pozwanej składało się wynagrodzenie pełnomocnika zawodowego od żądania zapłaty (450 zł x 89%), wynagrodzenie od żądania sprostowania (11%) i opłata od pełnomocnictwa (17 zł). Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ustalono zgodnie z treścią 6 pkt 3 w zw. z 12 ust. 1 pkt 2 oraz 12 ust. 3 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Podstawę obliczeń wynagrodzenia pozwanej stanowiły 11 ust. 1 pkt 3 oraz 6 pkt 5 w zw. z 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Rozstrzygnięcie w pkt IV wyroku zapadło w oparciu o przepis art. 477² § 1 k.p.c.

Stosownie zaś do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. sąd w punkcie V wyroku obciążył pozwaną kosztami sądowymi w zakresie, w jakim uwzględniono żądanie powódki.

Powyższy wyrok został przez powódkę zaskarżony apelacją w części, tj. w zakresie punktów II i III. Powódka zarzuciła wyrokowi:

1. wadliwość dokonanych ustaleń faktycznych w sprawie, przejawiającą się w uznaniu przez sąd, że powódka w 2011 i 2012 r. wykorzystywała przysługujący jej urlop wypoczynkowy oraz że jej nieobecność w pracy nie była spowodowana przestojami w pracy,

2. sprzeczność ustaleń sądu pierwszej instancji z zebrany materiałem dowodowym, poprzez ustalenie, że u pozwanej nie było sytuacji przestoju w pracy oraz poprzez ustalenie, że normalną sytuacją w zakładzie pracy jest udzielanie wszystkim pracownikom w tych samych dniach urlopu wypoczynkowego, a także poprzez ustalenie, że powódka składała pozwanej ustane wnioski o udzielenie urlopu,

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności art. 162 i art. 163 § 1-2 Kodeksu pracy poprzez przyjęcie, że w pozwanej spółce urlopy udzielne były na ustny wniosek pracowników, bez konieczności sporządzania planu urlopów,

4. naruszenie przepisów prawa procesowego, w szczególności:

a) art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz dokonanie sprzecznych ustaleń faktycznych z zebrany materiałem w sprawie,

b) art. 102 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie pomimo zaistniałych okoliczności w sprawie.

Wskazując na powyższe zarzuty powódka wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie punktu II poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 3.641,12 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 10 października 2013 r. oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu za obie instancje,

- uchylenie zaskarżonego wyroku w zakresie pkt I,

ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zakresie punktów II i I i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji, przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła, że nie zgadza się z poczynionymi przez sąd pierwszej instancji ustaleniami faktycznymi co do tego w jakich dniach wykorzystywała należny jej urlop wypoczynkowy. Zwróciła uwagę, że ustalenia sądu są z całą pewnością błędne w zakresie urlopu rzekomo udzielonego w dniu 18 czerwca 2011 r., bowiem była to sobota, a więc dzień, w którym powódka nie świadczyła na rzecz pozwanej pracy. Dodatkowo wskazała, że z dokumentu stanowiącego ewidencję czasu pracy nie wynika, jakoby w czerwcu 2011 r. korzystała w jakimkolwiek dniu z przysługującego jej urlopu wypoczynkowego.

Ponadto wskazała, zwracając uwagę, że podnosiła to już wielokrotnie, iż istotne zastrzeżenia budzi fakt, że w zasadzie w większości tygodni pozwana udzielała powódce rzekomego urlopu w wymiarze 1 lub 2 dni, zazwyczaj wypadającego w czwartek lub piątek, zwłaszcza w sytuacji, w której w tym samym czasie pozostali pracujący z powódką pracownicy mieli udzielany urlop w tych samych dniach.

Odnosnie roku 2012 powódka zwróciła uwagę, że z dokumentów stanowiących ewidencję czasu pracy, która w ocenie powódki nie stanowi dowodu wymiernego do ustalenia wymiaru rzekomo wykorzystanego urlopu, gdyż informacje w niej zawarte są niezgodne ze stanem rzeczywistym a także zmanipulowane przez pozwaną, wynika chociażby, że w styczniu 2012 r. powódka korzystała z urlopu w dniach 5 i 6 stycznia, tymczasem dzień 6 stycznia, jako święto państwowe Trzech Króli, jest dniem ustawowo wolnym od pracy. Mając to na uwadze, wskazała iż sąd ustalił, że powódka korzystała z rzekomego urlopu w dniach 4 i 5 stycznia, co nie zgadza się ze zgromadzonym w sprawie dokumentami. Ponadto podniosła, że niemożliwym było udzielenie przez pozwaną powódce urlopu w dniu 7 czerwca, bowiem w roku 2012 w dniu tym wypadło święto państwowe - Boże Ciało, które także jest dniem ustawowo wolnym od pracy.

Odnosnie roku 2013 powódka podniosła, iż jej nieobecności w pracy, co do których sąd uznał, że były spowodowane korzystaniem z urlopu, były spowodowane przestojem w pracy. W jej ocenie świadczy o tym choćby fakt, że w większości przypadków również pozostali pracownicy korzystali z rzekomego urlopu w tych samych dniach. Mając to na względzie powódka zarzuciła, że nie sposób uznać za prawdziwe twierdzeń pozwanej jakoby w jej firmie nie dochodziło do żadnych przestojów pracy, a tym samym magazyn nigdy nie był zamknięty w czwartek i w piątek. Gdyby faktycznie tak było, że pozwana była w stanie zapewnić pracę swoim pracownikom we wszystkie dni tygodnia, to z całą pewnością, przy uwzględnieniu zasad racjonalnej gospodarki, nie mogłaby sobie pozwolić na nieobecność swoich pracowników magazynowych.

Powódka wskazała, że ustalenia sądu nie pokrywają się z informacjami zawartymi w dokumentach stanowiących ewidencję czasu pracy. Sąd bowiem uwzględnił w swoich ustaleniach jako dni urlopu takie dni, w których zgodnie z ewidencją czasu pracy powódka pracowała a także dni ustawowo wolne od pracy, w których urlopu się nie udziela. Zwróciła też uwagę na to, że dokumenty ewidencjonujące czas pracy pracowników pozwanej tylko do czasu rzekomego wykorzystania przez pracownika wymiaru pełnego zakresu urlopu stwierdzają jego wykorzystanie. Natomiast po przekroczeniu granicy wymiaru urlopu, każda następną nieobecność pracownika (nieprzypadkowo również w czwartki i piątki danego tygodnia), nie była uznawana za wykorzystanie urlopu, lecz jako „zwykła” nieobecność pracownika (a w zasadzie wszystkich pracowników) w danych dniach. I tak chociażby we wrześniu 2012 r. (podobnie jak w pozostałych miesiącach tego roku) pomimo nieobecności powódki w pracy w dniach 6 i 7, 13 i 14, 20 i 21 oraz 27 i 28 nie zostały uznane za wykorzystanie urlopu wypoczynkowego.

Ogół powyższych okoliczności świadczy zdaniem powódki o radykalnych błędach w ustalonym przez sąd pierwszej instancji stanie faktycznym, w oparciu o który sąd wydał wadliwe rozstrzygnięcie w sprawie.

W zakresie zarzutu sprzeczności ustaleń sądu pierwszej instancji z zebraniem materiałem dowodowym powódka wskazała, iż w uzasadnieniu wyroku sąd uznał za nieudowodnioną okoliczność, że nieobecność powódki w pracy spowodowana była przestojami w procesie pracy, mimo że coś zupełnie przeciwnego wynikało ze zgromadzonych w sprawie dowodów. Powódka zwróciła uwagę, że co prawda wspólnik pozwanej zeznał, że u niego w firmie zawsze jest praca i nie ma żadnych przestoi, praca jest nawet w weekend, a magazyn nigdy nie jest zamknięty w czwartki i piątki, niemniej nie sposób oczekiwać innych zeznań w przypadku, gdy jako wspólnik pozwanej jest zainteresowany w pozytywnym dla siebie rozstrzygnięciu sprawy. Tymczasem dokumenty stanowiące ewidencję czasu pracy w sposób nie budzący wątpliwości wykazują jej zdaniem, że pozostali pracownicy również mieli wpisywany urlop w tych dniach co powódka oraz że w większości wypadków rzekomy urlop wypadał w czwartek i w piątek w danym tygodniu. Zdaniem skarżącej nie sposób uznać, że racjonalny przedsiębiorca, który jest w stanie zapewnić pracę swoim pracownikom, udziela wszystkim im urlopu wypoczynkowego w tych samych dniach, pozostawiając tych samym magazyn bez żadnej osoby, która mogłaby wykonywać tę pracę.

Powódka zarzuciła ponadto, iż nie wiadomo na jakiej podstawie sąd ustalił, że powódka składała pozwanej wnioski urlopowe telefonicznie bądź w formie ustnej, skoro powódka wyraźnie temu zaprzeczyła, a pozwana w żaden sposób nie wykazała faktu, że istotnie w firmie panowała praktyka składania wniosków urlopowych w formie ustnej. Na poparcie powyższych twierdzeń nie przedłożyła również żadnych dokumentów, takich jak chociażby ustalony regulamin pracy, który wprowadzałyby taką zasadę. Pomimo to sąd nie znalazł przeszkód by uznać, że w firmie pozwanej wnioski urlopowe udzielne były na wniosek ustny pracownika, czym zdaniem powódki dopuścił się sprzeczności ustaleń faktycznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie.

Jeśli chodzi o zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, w szczególności art. 162 i art. 163 § 1-2 k.p., powódka zwróciła uwagę, że zgodnie z art. 162 k.p., na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Wskazała, że sąd przy wydaniu wyroku w ogóle nie wziął powyższej okoliczności pod uwagę, uznając że prawidłową praktyką w zakładzie pracy pozwanej było udzielenie kilku dni urlopu w danym miesiącu, zazwyczaj pod koniec tygodnia, pomimo że powódka wskazywała, że tego typu wniosków nie składała. Szczególną uwagę zwróciła powódka

na zeznania współnika pozwanej, jakoby „powódka brała urlopy przed weekendami bo to było trendy”, którym sąd przyznał walor dowodowy. Zarzuciła, że taka sytuacja ma się nijak do przepisów kodeksu pracy.

Dalej powódka podniosła, że zgodnie z treścią przepisu art. 163 k.p., urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Wskazała, iż plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Odstępstwo od ustanawiania planu urlopów stanowi sytuacja, w której zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Mając to na względzie powódka zarzuciła, że w niniejszej sprawie nie dość, że pracodawca (pозwana) nie przedstawiła planu urlopów obowiązującego w swojej firmie (pomimo iż jak twierdzi zatrudnia około 250 ludzi), to w żadnym razie nie wykazała, że ustaliła termin urlopu powódki w porozumieniu z nią. Na marginesie powódka zwróciła uwagę na zastanawiający jej zdaniem fakt, w jaki sposób pozwana jest w stanie zweryfikować składane przez swoich pracowników wnioski urlopowe w formie ustnej, w przypadku gdy zatrudnia ich, jak sama twierdzi, około 250. W ocenie powódki przy zatrudnianiu tak wielu pracowników, niemożliwym jest zweryfikowanie wszystkich telefonicznie bądź ustnie złożonych wniosków urlopowych. Nie sposób zatem uznać w jej ocenie twierdzeń pozwanej, a tym samym poczynionych na takiej podstawie przez sąd ustaleń faktycznych sądu za prawidłowe.

W zakresie naruszenia przepisów prawa procesowego, w szczególności art 233 k.p.c. apelująca zarzuciła, iż przy rozstrzygnięciu przedmiotowej sprawy sąd niejednokrotnie dopuścił się naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów. Wskazała, iż z dokumentów złożonych do akt niniejszego postępowania w żaden sposób nie wynika, jakoby powódka korzystała z urlopu. Przyznała przy tym, że istotnie nie była obecna we wszystkich dniach wykazanych w ewidencji pracy, niemniej spowodowane to było przestojem w pracy i prowadzoną w tym zakresie przez pozwaną polityką zatrudnienia. Podkreśliła, że żadne natomiast dokumenty nie świadczą o faktycznym korzystaniu z urlopu, a brak obecności pracownika w pracy nie zawsze jest jednoznaczny z udzieleniem mu urlopu wypoczynkowego.

Ponadto zdaniem powódki sąd naruszył zasadę swobodnej oceny dowodów poprzez przyznanie waloru wiarygodnego dowodu dokumentom pozwanej, związanych z ewidencją czasu pracy pracowników, podczas gdy dokumenty te były niejednokrotnie kreślone, poprawiane korektorem, a wynikający z nich stan faktyczny nie uwzględniał chociażby takich okoliczności, jak dni ustawowo wolne od pracy.

Powódka zarzuciła również, że sąd w ogóle nie wziął pod uwagę okoliczności, że dokumenty stanowiące rzekomą ewidencję czasu pracy zostały uzupełnione już po rozwiązaniu przez nią stosunku pracy, wyłącznie na potrzeby niniejszego procesu. I tak, w miejscach gdzie pozostawały wolne rubryki, pozwana dopisała rzekome udzielenie urlopu (bez żadnego wniosku powódki), w taki sposób, aby zgadzały się wymiar przysługującego i wymiar rzekomo udzielonego urlopu, tak aby uniknąć konieczności wypłaty ekwiwalentu za urlop. W tym miejscu powódka ponownie podniosła, że zastanawiający jest fakt, że w przypadku nieobecności powódki w pracy przekraczającej wymiar przysługującego jej urlopu, pozwana nie czyniła żadnych adnotacji o urlopie w ewidencji czasu pracy.

Zastrzeżenia powódki wzbudził również fakt, że w jej zeznaniach sąd z niejasnych przyczyn odmówił waloru dowodowego, podczas gdy z łatwością uznał za wiarygodne zeznania współnika pozwanej – M. G. i jego małżonki – A. G., która faktycznie nigdy nie pracowała w pozwanej spółce, nie pełniła tam funkcji kierownika ani nie odpowiadała za sprawy kadrowe spółki. Tym samym wszelkie okoliczności, o jakich mowa w niniejszej sprawie, świadkowi A. G. mogły być znane wyłącznie z relacji jej małżonka, który jako strona w procesie jest zainteresowany korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem.

Nie sposób także zdanie powódki uznać, jakby dokumenty potwierdzały złożone zeznania, bowiem po pierwsze treści zawarte w tych dokumentach nie odpowiadają stanowi faktycznemu, a po drugie na ich podstawie sąd ustalił błędny stan faktyczny.

W świetle powyższego należało zdaniem powódki uznać, że w niniejszej sprawie sąd dopuścił się dowolnej, nie zaś swobodnej oceny materiału dowodowego, czym naruszył przepisy prawa procesowego.

Powódka zarzuciła także sądowi I instancji naruszenie przepisu art. 102 k.p.c. Podniosła, iż wskutek wydanego rozstrzygnięcia o kosztach procesu doszło do sytuacji, w której roszczenie zasądzone na jej rzecz stanowi prawie równowartość zasądzonych od niej kosztów postępowania. Wobec powyższego nie sposób uznać, aby powódka faktycznie wygrała proces w jakimkolwiek zakresie, gdyż koszty jakie musi w związku z nim ponieść są niemalże równe zasądzonej kwocie. W tym zakresie zwróciła uwagę na to, że dosyć powszechną praktyką sądów w przypadku postępowań z zakresu prawa pracy jest odstępowanie od obciążania pracowników kosztami sądowymi. Powyższe znajduje uzasadnienie w zasadzie równości stron. Nie sposób bowiem uznać za równe strony, w których jedna z nich jest pracownikiem, jej wynagrodzenie często stanowi kwotę minimalnego wynagrodzenia, podczas gdy druga – pracodawca, osiąga znaczne zyski, zazwyczaj korzysta ze stałej, profesjonalnej obsługi prawnej. Na marginesie powódka zwróciła uwagę, że wkład pełnomocnika pozwanej w rozstrzygnięcie niniejszej sprawy opierał się wyłącznie do wniesienia lakonicznej odpowiedzi na pozew.

Abstrahując od wszystkich powyższych okoliczności i zarzutów, powódka wskazała również, że w jej ocenie sąd w niniejszej sprawie dopuścił się szeregu uchybień podczas rozprawy poprzez niedopuszczanie powódki do głosu, stałe przerywanie jej wypowiedzi i nieuwzględnianie w protokole wszelkich składanych przez nią zeznań. W ocenie powódki sąd dążył wyłącznie do jak najszybszego „załatwienia” sprawy, nie zaś merytorycznego rozstrzygnięcia spornych pomiędzy stronami kwestii.

Pełnomocnik pozwanej spółki w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podniosła, że sąd I instancji prawidłowo ustalił to, w jakim wymiarze przysługiwał urlop powódce w latach 2011, 2012 i 2013, a ponadto dokonał prawidłowej oceny dokumentów w postaci ewidencji czasu pracy, kart urlopowych i wniosków urlopowych jak i korespondujących z nimi zeznań A. G. i pozwanego M. G.. Wskazała, iż z przywołanych dowodów wynika, że w roku 2011 powódce udzielono 24 dni urlopu, w roku 2012 – 29 dni urlopu, zaś w roku 2013 – 20 dni urlopu. Przypomniała, że pozwani zaprzeczali, aby w ich zakładzie pracy występowały tzw. przestoje, tj. dochodziło do niezapewnienia pracy przez pozwanych, mimo woli i chęci świadczenia jej przez powódkę. Wskazała, że powódka podejmując zatrudnienie u pozwanych była informowana, że charakter pracy będzie wymagał przerw w świadczeniu pracy, które miały być traktowane jako urlop, zaś powódka zgodziła się na powyższe warunki i taki sposób świadczenia pracy był realizowany przez powódkę bez uwag z jej strony, aż do dnia rozwiązania umowy o pracę, gdy powódka nagle zmieniła zdanie co do warunków umowy.

Odnosnie uwag powódki co do ewidencji czasu pracy pełnomocnik oświadczyła, że pozwani podtrzymują, że jako dni urlopu traktują te dni, które ustalane były między stronami, w przypadku zaś nieobecności powódki (a nie urlopu), sytuacja taka była zaznaczana w ewidencji czasu pracy. Zwróciła też uwagę, że przepisy art. 162 i 163 k.p. nie są bezwzględnie obowiązujące, stanowią zalecenie dla stron stosunku pracy, które mogą kształtować zasady urlopowania odmiennie - jak to miało miejsce w sprawie niniejszej.

Jako niezasadny oceniono też zarzut apelacji o niewłaściwym zastosowaniu przepisu art. 102 k.p.c.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Z. Ł. (1) była zatrudniona w (...) G. M., S. M. w okresie od 1 marca 2011r. do 28 lutego 2013r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony na stanowisku pracownika magazynowego. W treści umowy strony wskazały, że jest ona zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem wynoszącym 1386 zł brutto miesięcznie. W części umowy zatytułowanej „inne warunki zatrudnienia” strony zapisały: „1) praca w godzinach wg grafiku, 2) strony ustalają, iż niniejszą umowę można rozwiązać wcześniej za dwutygodniowym wypowiedzeniem”. Z. Ł. otrzymała ponadto w dniu 1 marca 2011r. informację o warunkach jej zatrudnienia, w której pracodawca wskazał m.in., iż obowiązująca ją dobową normą czasu pracy wynosi osiem godzin, a tygodniowa – średnio 40 godzin.

Kolejną umowę o pracę na czas określony te same strony zawarły w dniu 1 marca 2013r. Jej treść była identyczna z treścią wcześniejszej umowy; jedyna różnica dotyczyła wysokości wynagrodzenia, które ustalono na kwotę

minimalnego wynagrodzenia ogłoszonego w Monitorze Polskim na dany rok kalendarzowy. Z. Ł. otrzymała także informację o warunkach zatrudnienia – o treści zbieżnej z treścią poprzednio przekazanej informacji.

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 21 września 2013r. – wskutek wypowiedzenia dokonane przez powódkę.

W czasie całego zatrudnienia w spółce (...) Z. Ł. (1) korzystała z urlopu wypoczynkowego wyłącznie w dniach 14,15,18,21 i 22 lipca 2011r., a także 18 i 19 sierpnia 2011r. Z. Ł. wystąpiła do pracodawcy o udzielenie urlopu w tych dniach pisemnie, wypełniając druki wniosków o urlop. W ciągu całego okresu zatrudnienia w spółce powódka nie występowała o udzielenie jej urlopu w innych okresach niż wyżej wskazane.

Dowód: umowy o pracę i informacje o warunkach zatrudnienia – w aktach osobowych Z. Ł..

Z. Ł. pracowała w magazynie, w którym oprócz niej pracowały jeszcze dwie inne osoby. Jedną z nich był G. K., zaś drugą kolejno E. P., M. W. i M. R..

W pierwszych miesiącach zatrudnienia powódki w spółce (do lipca 2011r. włącznie) wszyscy pracownicy magazynu pracowali od poniedziałku do piątku, po osiem godzin dziennie (w godzinach od 7.00 do 15.00). Poczynając od sierpnia 2011r. pracodawca zaczął informować pracowników o tym, że w określonych dniach (zazwyczaj w czwartki i piątki, niekiedy także w środy) mają nie przychodzić do pracy. W niektóre pozostałe dni pracownicy pracowali natomiast niekiedy dłużej (niekiedy po 10, 11 lub nawet 12 godzin). Do pracy nie przychodzili bądź wszyscy pracownicy magazynu, bądź też dwie spośród trzech zatrudnionych tam osób. Nie zdarzały się sytuacje, aby nie przychodziła tylko jedna osoba, podczas gdy dwie pozostałe pracowały.

W dniach, w których pracownicy magazynu nie świadczyli pracy, na dotyczących ich listach obecności przedstawiciel pracodawcy dokonywał adnotacji o treści „urlop”, „UW” lub „url”. Zdarzało się także, że na liście obecności nie nanoszono w tych dniach żadnych zapisów, pozostawiając poszczególne rubryki puste. Pracownicy magazynu, w tym Z. Ł. (1), nie składali podpisów w rubrykach odnoszących się do dni, w których nie świadczyli pracy na rzecz pracodawcy.

Dowody:

- kopia ewidencji czasu pracy – k. 30-60 akt sprawy;

- zeznania powódki Z. Ł. (1) – k. 79v-80 akt sprawy.

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy spółka (...) wypłaciła Z. Ł. (1) ekwiwalent za 1 dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w kwocie 76,19 złotych.

Prawidłowo wyliczona wysokość ekwiwalentu za 1 dzień urlopu wypoczynkowego dla powódki wynosiła 76,48 złotych.

Dowód: karta przychodów pracownika za rok 2013 – k. 27 akt sprawy.

Przed podjęciem pracy w pozwanej spółce, w latach 1984-2008 Z. Ł. (1) pracowała w spółce (...).

Dowód: świadectwo pracy – w aktach osobowych Z. Ł. (1).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki okazała się zasadna.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w szeregu wydawanych w ostatnim czasie orzeczeń, w tym w szczególności w postanowieniu z 28 listopada 2014r., sygn. akt I CZ 78/14, „zakres kognicji sądu drugiej instancji rozpoznającego sprawę na skutek apelacji określony został w art. 378 k.p.c. Wykładnia jego treści dokonana została w uchwale

składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07 (OSNC 2008, Nr 6, poz. 55), której nadana została moc zasady prawnej. Sąd Najwyższy wskazał na obowiązujący system apelacji pełnej, którego założeniem jest, że sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie, czyli w sposób w zasadzie nieograniczony, jeszcze raz bada sprawę rozstrzygniętą przez sąd pierwszej instancji. Tym samym postępowanie apelacyjne - choć odwoławcze - ma charakter rozpoznawczy (merytoryczny), a z punktu widzenia metodologicznego stanowi dalszy ciąg postępowania przeprowadzonego w pierwszej instancji. Przez spełnianie nieograniczonych funkcji rozpoznawczych spełnia się kontrolny cel postępowania apelacyjnego; rozpoznanie apelacji ma (powinno) doprowadzić do naprawienia wszystkich błędów sądu pierwszej instancji, ewentualnie także błędów stron. (...) Zgodnie z art. 382 k.p.c., sąd ten orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz postępowaniu apelacyjnym, stosownie do art. 381 k.p.c. Merytoryczne rozpoznanie sprawy po raz wtóry przez sąd drugiej instancji odbywa się przy zastosowaniu właściwych przepisów postępowania - przepisów regulujących postępowanie apelacyjne a, gdy brak takich przepisów, przy zastosowaniu unormowań dotyczących postępowania przed sądem pierwszej instancji (art. 391 § 1 k.p.c.). Z tego względu nie ma potrzeby, aby sąd drugiej instancji z urzędu kontrolował i weryfikował wszystkie uchybienia procesowe popełnione przez sąd pierwszej instancji, pozostaje zatem związany zarzutami naruszenia prawa procesowego. Nie wiążą go natomiast przedstawione w apelacji zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego; z urzędu bierze pod rozważę z urzędu nieważność postępowania w granicach zaskarżenia.”

Powyższe uwagi Sąd Okręgowy w pełni zastosował w niniejszej sprawie. Za trafny uznał w szczególności zarzut apelacji wskazujący na wadliwość dokonanych przez sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich sprzeczność z zebrany materiałem dowodowym. Dlatego też Sąd Okręgowy, wykorzystując dokładnie ten sam materiał, którym dysponował już Sąd Rejonowy, dokonał własnych ustaleń faktycznych, całkowicie odmiennych od tych, które poczynił sąd I instancji.

Sąd Rejonowy dokonując oceny dowodów oparł się o zeznania jednego z dwóch współników pozwanej spółki, jego żony, a także o złożone przez pozwaną dowody z dokumentów, w tym przede wszystkim kopie list obecności. Odmówił natomiast wiary zeznaniom powódki w tej ich części, w których zaprzeczała ona, aby korzystała z urlopów wypoczynkowych w czasie zatrudnienia u pozwanej. Zdaniem Sądu Okręgowego dokonana przez sąd I instancji ocena dowodów ma jednak cechy oceny dowolnej, nie zaś swobodnej. Nie można jej także uznać za wszechstronną, gdyż nie bierze ona pod uwagę wszystkich okoliczności sprawy, w tym w szczególności faktu, iż to pracodawca jest w stosunku pracy stroną „silniejszą”, która ma obowiązek – o ile zaistnieje taka potrzeba – udowodnić, że wywiązała się wobec pracownika ze wszystkich określonych przepisami prawa obowiązków.

Zgodnie z treścią przepisu art. 152 § 1 k.p., pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. W myśl natomiast § 2 tego samego artykułu, pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Stosownie do treści przepisu art. 163 § 1 k.p., urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Z kolei zgodnie z art. 162 k.p., na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Wreszcie, przepis art. 154 § 1 pkt 2 stanowi, że wymiar urlopu należnego pracownikowi, który jest zatrudniony co najmniej 10 lat, wynosi 26 dni rocznie.

Jak z powyższego wynika, zasadą jest, że pracownik powinien wykorzystywać cały należny mu urlop jednorazowo, chyba że zawnioskuje o inny sposób jego wykorzystania. Nawet w takim jednak przypadku urlop powinien zostać mu udzielony w taki sposób, aby trwał przez co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. Obowiązkiem pracodawcy jest przy tym coroczne sporządzanie planów urlopów i następnie udzielanie pracownikom urlopów zgodnie z tymże planem.

Powyższe zdaniem Sądu Okręgowego uprawnia do wniosku, iż w razie ewentualnego sporu co do faktycznego wykorzystania urlopu przez danego pracownika, to na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania, że postąpił stosownie do wyżej wskazanych regulacji. To nie pracownik ma bowiem udowodnić, że z urlopu nie korzystał (lub

korzystał – zależnie od okoliczności), lecz pracodawca – jako profesjonalista, zobowiązany do prowadzenia m.in. ewidencji czasu pracy (art. 149 k.p.) – ma obowiązek udowodnić, że takiego urlopu, w przewidziany prawem sposób, pracownikowi udzielił. Jeśli więc – jak w tym przypadku – pracodawca twierdzi, że pracownica składała regularnie, przez większość miesięcy swojego zatrudnienia, wnioski o udzielenie jej jednego, maksymalnie dwóch dni urlopu wypoczynkowego, zazwyczaj w czwartek i/lub piątek, z reguły jednocześnie ze wszystkimi pozostałymi pracownikami magazynu, a on wyłącznie te wnioski uwzględniał, ma obowiązek swoje twierdzenia udowodnić. Choć żaden przepis prawa nie nakazuje pracownikom składania wniosków urlopowych wyłącznie w formie pisemnej, to jednak w takiej sytuacji jaka zaistniała w niniejszej sprawie, samo powołanie się przez pracodawcę na fakt ustnego złożenia wniosku należy uznać za niewystarczające. W przypadku bowiem osób zatrudnionych na tego rodzaju stanowiskach jak powódka, a więc wykonujących pracę robotnika niewykwalifikowanego, za najniższym przewidzianym prawem wynagrodzeniem, pracodawca dysponuje swoistą przewagą – zarówno prawną (w sensie znajomości przepisów oraz dysponowania wykwalifikowanymi pracownikami świadczącymi na jego rzecz obsługę kadrowo-płacową), jak i ekonomiczną, przejawiającą się w łatwości zastąpienia takiego pracownika inną osobą. Bez trudu można więc wyobrazić sobie sytuację, w której pracodawca narzuca pracownikom konieczność określonego postępowania, wiedząc że ci, w obawie przed utratą pracy, nie zaoponują przeciwko temu. Pracodawca w każdym też niemal czasie może powołać się na istniejącą w swoim zakładzie pracy „praktykę ustnego składania wniosków urlopowych”, zwalniając się w ten prosty sposób od wszystkich określonych powszechnie obowiązującymi przepisami obowiązków. Sąd Okręgowy uznał więc za konieczne ocenienie zeznań powódki w takim właśnie kontekście. Z. Ł. wskazywała bowiem na fakt, iż od pewnego momentu jeden ze współników pozwanej spółki, M. G., zaczął wydawać jej i pozostałym pracownikom magazynu ustne polecenia nieprzychodzenia do pracy w określone dni, z uwagi na brak pracy. W ocenie Sądu Okręgowego sąd I instancji w swoim nader lakonicznym uzasadnieniu nie wyjaśnił w przekonujący sposób dlaczego odmówił wiary twierdzeniom Z. Ł., natomiast oparł się na zeznaniach jej przeciwnika procesowego – M. G. oraz jego żony. Stwierdzenie Sądu Rejonowego, iż „wątpliwym jest, by [powódka] nie reagowała, widząc że w liście obecności obok jej nazwiska wpisano adnotację o wykorzystaniu urlopu, gdy powódka na nim nie przebywała, a wyłącznie nie świadczyła pracy w związku z przestojem”, całkowicie abstrahuje od wynikających z przytoczonych wyżej przepisów prawa obowiązków pracodawcy, prowadząc do przerzucenia na pracownika całego ciężaru dowodowego w niniejszej sprawie. Sąd I instancji jednocześnie nie przeanalizował we wnikliwy sposób zapisów zamieszczonych w złożonych przez pozwaną spółkę kopiach list obecności, na co trafnie zwróciła uwagę skarżąca. Doprowadziło to przypisania waloru wiarygodności kopiom dokumentów, które nie zostały w żaden sposób potwierdzone za zgodność z oryginałem, a które w niektórych przypadkach (jak np. listy obecności dotyczące lipca 2011r. lub stycznia 2013r.) budzą wątpliwości co do tego, czy nie zostały opatrzone poprawkami w porównaniu z ich pierwotną (oryginalną) treścią, a co za tym idzie – czy pracodawca samodzielnie, bez wiedzy pracownika, nie naniósł tam własnych, niezgodnych z prawdą adnotacji. W tym kontekście absolutnie nie można więc było wyprowadzić niekorzystnych dla powódki wniosków z faktu, iż „nie sprzeciwiła się” ona zamieszczeniu na listach obecności adnotacji o wykorzystywaniu przez nią urlopu. Sąd Rejonowy najwyraźniej nie dostrzegł bowiem tego, że w przypadku wielu miesięcy (np. stycznia 2013r., lutego 2013r., marca 2013r.) mimo tego, że powódka pracowała w zwykłym systemie czasu pracy (a więc systemie pięciodniowym, zakładającym pracę 40 godzin tygodniowo), cyklicznie przychodziła do pracy tylko przez cztery, a niekiedy tylko i trzy dni w tygodniu, przy czym w rubrykach dotyczących pozostałych dni (zazwyczaj czwartku i piątku) nie były dokonywane żadne zapisy - rubryki te pozostawały puste, w tym nie były podpisywane przez Z. Ł.. Wymaganie w tym kontekście od powódki, aby w jakiś wyraźny i jednoznaczny sposób „sprzeciwiła się” działaniom pracodawcy, stanowi nic innego jak tylko przerzucenie na nią konsekwencji ignorowania przez pracodawcę wymogów wynikających z Kodeksu pracy. Sąd Rejonowy zresztą (co słusznie zarzuciła skarżąca) zignorował także fakt, iż z zapisów w ewidencji czasu pracy wynika bowiem zarówno to, że pracodawca z jednej strony „udzielił” powódce więcej urlopu niż jej go przysługiwało (co nie przeszkadzało mu w wypłaceniu jej ekwiwalentu za jeszcze jeden jego dzień, a co sąd I instancji skwitował stwierdzeniem, że było to działanie dopuszczalne), ale i że „udzielał” go jej w dni ustawowo wolne od pracy, takie jak dzień 6 stycznia (święto T.) czy Boże Ciało. Wreszcie, sąd I instancji nie wyciągnął absolutnie żadnych wniosków z faktu, iż gdyby uznać zeznania M. i A. G. za prawdziwe, trzeba byłoby zarazem przyjąć, iż pracodawca godził się na to, aby w tym samym terminie z urlopów wypoczynkowych korzystali wszyscy pracownicy magazynu. W ocenie sądu II instancji nie jest to możliwe i prawdopodobne. O ile można byłoby sobie wyobrazić sytuację, w której zdarzyłoby się to raz, o tyle całkowicie wykluczone jest, aby przez dwa kolejne lata,

każdorazowo dwoje albo nawet troje pracowników magazynu jednocześnie dochodziło do wniosku, że chcą skorzystać z krótkiego (jedno- lub dwudniowego) urlopu wypoczynkowego, zwłaszcza gdy ich motywacją miało być wyłącznie to, że – jak zeznał M. G. – takie postępowanie „było trendy”. Przeciwnie, występowanie takich sytuacji przemawia jednoznacznie za prawdziwością zeznań powódki, która wskazywała, że to pracodawca nakazywał pracownikom magazynu nieprzychodzenie do pracy z uwagi na brak zadań do wykonywania, a następnie – samodzielnie i bez konsultacji z pracownikami – zamieszczał w ewidencji czasu pracy adnotacje o urlopach wypoczynkowych.

Na marginesie należy wskazać, iż nawet z treści złożonej do akt przez pełnomocniczkę pozwanej spółki odpowiedzi na apelację wynika, że stan faktyczny sprawy przedstawiał się całkiem inaczej niż zeznawali A. i M. G.. Pełnomocnik spółki (...) oświadczyła bowiem (vide: strona druga odpowiedzi na apelację), iż „powódka podejmując zatrudnienie u pozwanych była informowana, że charakter pracy będzie wymagał przerw w świadczeniu pracy, które miały być traktowane jako urlop, zaś powódka zgodziła się na powyższe warunki i taki sposób świadczenia pracy był realizowany przez powódkę bez uwag z jej strony, aż do dnia rozwiązania umowy o pracę, gdy powódka nagle zmieniła zdanie co do warunków umowy.” Powyższe stwierdzenie jeszcze bardziej uwiarygodnia wersję zdarzeń przedstawioną przez powódkę, która konsekwentnie twierdziła, że nie przychodziła do pracy dlatego, że takie były potrzeby pracodawcy (a raczej: że po jego stronie brak było potrzeby, aby faktycznie świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy). Pracodawca, „informując” powódkę o powyższym zdaje się jednak, iż zapomniał o tym, iż w przypadku braku możliwości zapewnienia pracownikowi pracy, ciąży na nim obowiązek wypłacenia wynagrodzenia za przestój (art. 81 § 1 k.p.). W żadnym natomiast razie pracodawca nie może w takich sytuacjach wykorzystywać swojej nadrzędnej pozycji, nakazując pracownikowi wykorzystywania w tym czasie urlopu wypoczynkowego. Podstawową zasadą prawa pracy, wyrażoną w przepisach art. 66 ust. 2 Konstytucji RP oraz art. 14 Kodeksu pracy jest bowiem prawo pracownika do wypoczynku rozumiane jako stworzenie pracownikowi realnej możliwości odpoczynku w terminie dogodnym dla obu stron stosunku pracy. W doktrynie wyprowadza się więc z tego wniosek (vide: K. Jaśkowski, Komentarz do art. 152 Kodeksu pracy, w: „Kodeks pracy. Tom I. Komentarz”, Lex 2014), że powstałe wątpliwości interpretacyjne związane z nabyciem przez pracownika prawa do urlopu należy rozstrzygać na jego korzyść.

Z powyższych powodów Sąd Okręgowy uznał za uzasadnione zarzuty apelacji odnoszące się do błędnego ustalenia stanu faktycznego sprawy i – co za tym idzie – błędnego zastosowania przepisów prawa materialnego. Konsekwencją powyższego była konieczność zasądzenia na rzecz powódki ekwiwalentu za niewykorzystany przez nią urlop wypoczynkowy.

Powódka w dacie, w której zatrudniała się w pozwanej spółce legitymowała się już ponad 10-letnim stażem pracy. Oznacza to, że jej wymiar urlopu wynosił corocznie 26 dni. Tyle więc dni urlopu pracodawca miał obowiązek udzielić jej w roku 2012, zaś w latach 2011 i 2013 było to – proporcjonalnie do ilości przepracowanych przez powódkę u pozwanej miesięcy – odpowiednio 22 i 20 dni. Razem więc przez cały okres zatrudnienia u pozwanej powódka nabyła prawo do 68 dni urlopu wypoczynkowego.

Ze znajdujących się w aktach osobowych powódki wniosków urlopowych wynika, że Z. Ł. wykorzystywała urlop wypoczynkowy wyłącznie w dniach 14,15,18,21 i 22 lipca 2011r. oraz 18 i 19 sierpnia 2011r., tj. przez 7 dni. Pracodawca wypłacił jej zaś ponadto ekwiwalent za 1 dzień urlopu wypoczynkowego. Oznacza to, że do zasądzenia na rzecz powódki pozostawała należność z tytułu 60 dni urlopu.

Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki prawomocnym już obecnie wyrokiem należność za 6 dni niewykorzystanego urlopu. Z. Ł. stosownie do tego zmodyfikowała swoje żądanie, domagając się w apelacji zasądzenia na swoją rzecz stosownie już mniejszej niż wcześniej dochodzona kwoty, tj. sumy 3641,12 zł.

W ocenie Sądu Okręgowego skoro prawidłowo obliczony ekwiwalent za 1 dzień należnego powódce urlopu wynosił 76,48 złotych (w tym zakresie brak jest zastrzeżeń do wyliczenia dokonanego przez Sąd Rejonowy), powódka mogła w apelacji skutecznie domagać się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 4129,92 złotych. Skoro więc domagała się przyznania sumy o blisko 500 złotych mniejszej, jej żądanie tym bardziej podlegało uwzględnieniu w całości. Działając na podstawie przepisu art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił więc zaskarżony wyrok w punkcie II. w ten sposób,

iż zasądził na rzecz powódki całą dochodzoną przez nią kwotę wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od daty wskazanej przez powódkę, tj. od dnia 10 października 2013r. Od takiej też daty zasądził na rzecz powódki odsetki sąd I instancji, a jego rozważania w tym zakresie sąd odwoławczy uznał za prawidłowe.

Konsekwencją powyższego rozstrzygnięcia stała się także konieczność zmiany rozstrzygnięcia o kosztach procesu. W I instancji sąd obciążył powódkę obowiązkiem ich zwrotu stronie pozwanej; obecnie – skoro powódka wygrała proces w całości – należało dokonać korekty polegającej w tym konkretnym przypadku na uchyleniu punktu III. wyroku. Powódka w toku procesu działała bowiem samodzielnie, nie wskazując na poniesienie jakichkolwiek kosztów. Brak było więc podstaw do zasądzenia na jej rzecz od pozwanej jakichkolwiek kwot z tytułu kosztów procesu, a koniecznym było wyłącznie uchylenie zamieszczonego w punkcie III. wyroku zapisu o obciążeniu jej obowiązkiem zwrotu pozwanej takich kosztów. O powyższym Sąd Okręgowy także orzekł w punkcie II. sentencji swojego wyroku.

W punkcie III. wyroku, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w przepisie art. 98 § 1 k.p.c., zasądzono od pozwanej na rzecz powódki kwotę 30 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego. Składając apelację powódka uiściła bowiem opłatę w kwocie 30 złotych, którą obecnie pozwana miała jej obowiązek zwrócić.

Wreszcie, w punkcie I. wyroku – na podstawie art. 350 § 1 i 3 k.p.c. - dokonano sprostowania zamieszczonego w komparycji zaskarżonego wyroku oznaczenia przedmiotu sprawy. Sąd Rejonowy oznaczył bowiem ten przedmiot jako „o zapłatę”. W ocenie Sądu Okręgowego jest to oznaczenie niedokładne, mogące rodzić wątpliwości co do faktycznego przedmiotu sporu i faktycznego charakteru zasądzonych na rzecz powódki należności. Z tych też względów sprostowano ową niedokładność, wskazując w komparycji precyzyjne oznaczenie przedmiotu sporu, tj. „o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy”.

Zarządzenia

1. (...)
2. (...)
3. (...)
4. (...)
5. (...)

SSO Monika Miller-Młyńska