

Sygn. akt VII Pa 87/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 listopada 2019 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Monika Roslan-Karasińska

Sędziowie SO Renata Gąsior (spr.)

SO Dorota Michalska

Protokolant st.sekr.sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 listopada 2019 r. w Warszawie

sprawy P. Z.

przeciwko K. K. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...)w W.

o odszkodowanie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 kwietnia 2019 r., sygn. akt VI P 55/18

1. zmienia zaskarżony wyrok w zakresie pkt 1 w ten sposób, że zasądza od pozwanego K. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. na rzecz powoda P. Z. kwotę 3.744,00 zł (trzy tysiące siedemset czterdzieści cztery złote) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 16 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty, tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a w pozostałym zakresie oddala powództwo,
2. zmienia zaskarżony wyrok w zakresie pkt 2 w ten sposób, że znosi wzajemnie pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego,
3. oddala apelację w pozostałym zakresie,
4. znosi wzajemnie pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Dorota Michalska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa P. Z. przeciwko K. K. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. o odszkodowanie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, sygn. akt VI P 55/18, wydał dnia 16 kwietnia 2019 roku wyrok, na podstawie którego oddalił powództwo (pkt. 1) oraz zasądził od powoda P. Z. na rzecz pozwanego K. K. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...)w W. kwotę 1.530 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Rejonowy uznał, że powód dochodził ekwiwalentu za 78 dni urlopu wypoczynkowego wskazując, że 10 dni wykorzystał w 2010 r., 15 dni w 2011 r., 10 dni w 2012r., w 11 dni w 2013 r., 17 dni w 2014r., 19 dni w 2015 r. i 16 dni w 2016 r. Pozwany wypłacił ekwiwalent za 42 dni w kwocie 2.809,59 zł plus odsetki. Podniósł zarzut przedawnienia roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za lata 2013 – 2010, podkreślając jednocześnie, że ekwiwalent za niewykorzystany urlop za lata 2014 – 2017 został wypłacony powodowi zgodnie z przepisami prawa. Roszczenie o ekwiwalent przedawnia się z upływem 3 lat od jego wymagalności, czyli od dnia ustania stosunku pracy. Do okresu przedawnienia roszczenia o ekwiwalent nie zalicza się okresu przedawnienia roszczenia o udzielenie urlopu w naturze. Powód nie podważył ustaleń Państwowej Inspekcji Pracy co do wyliczeń dotyczących ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. W protokole kontroli wskazano, że w 2017 r. wykorzystał 10 dni urlopu wypoczynkowego, a za 42 dni wypłacono ekwiwalent pieniężny – 16 dni za 2016 r., 19 dni za 2015 r. i 17 dni za 2014 r., z uwzględnieniem 10 dni wykorzystanego urlopu. Pracodawca zgodnie z protokołem Państwowej Inspekcji Pracy obliczył należność za nieprzedawniony urlop wypoczynkowy i wypłacił powodowi należności w tym zakresie toteż twierdzenia powoda, że wypłacone należności należało zaliczyć na poczet najdalej wymagalnego urlopu nie znajdują uzasadnienia. Mając na uwadze powyższe Sąd oddalił powództwo w zakresie roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy jako przedawnione. Pozwany bowiem nie zrzekł się tego zarzutu.

W zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę Sąd I instancji ważył, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca zamieścił także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy, przy czym błędne pouczenie co do terminu miało wpływ jedynie w przypadku wniesienia odwołania po terminie, co nie miało miejsca w niniejszej sprawie. Dotrzymał także miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia, bowiem zdarzenia będące podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia miały miejsce w tym samym miesiącu co zakończenie stosunku pracy. Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie miała zatem ocena zasadności przyczyny będącej podstawą rozwiązania z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia. W niniejszej sprawie powodowi zarzucono naruszenie interesu pracodawcy poprzez udostępnienie wrażliwych danych będących w posiadaniu pracodawcy. Zdaniem Sądu Rejonowego z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie bezspornie wynika, że blaty o których informacji udzielił powód współpracownikowi firmy konkurencyjnej (...) stanowiły dla pozwanego produkt unikatowy. Zdaniem Sądu powód też miał tę świadomość dlatego towar na ekspozycji nie był logowany, bo uniemożliwiłoby to zdobycie danych producenta i zakup towaru bez udziału pozwanego. Z producentem bowiem blatów G. W. pozwany miał podpisaną umowę na wyłączność i był jedynym ich dystrybutorem w W.. W pełni uzasadnionym były zatem twierdzenia pozwanego, że dane dotyczące producenta były w tym wypadku danymi wrażliwymi dla niego, a powód jako pracownik z wieloletnim doświadczeniem miał wiedzę w tym zakresie. Kluczowe jednak znaczenie dla rozstrzygnięcia miał jednak fakt – którego strony nie kwestionowały – że do salonu stawił się nie zwykły klient, a kolega powoda współpracujący z firmą konkurencyjną i zapytał o producenta. W świetle zaś ustaleń faktycznych Sądu w przedmiotowej sprawie powód przekazał dane producenta i numer telefonu kontaktowego producenta swojemu znajomym, który nie przyszedł z zewnątrz, ale w celach prywatnych. Nie był to klient sklepu, a kolega który przyszedł na kawę i absolutnie nie była to rozmowa klient – sprzedawca. Nie był to klient domagający się informacji o produkcie, ale jak wskazał sam świadek M. K. kolega, który chciał zakupić blaty do własnego domu. Nie było oficjalnego sprzedawcy w rozmowie z oficjalnym klientem. Nie ma przy tym znaczenia dla rozstrzygnięcia, że kolega wykorzystał dowolnie informacje udzielone przez powoda. Podobnie okoliczność czy pracodawca poniósł szkodę bowiem wystarczy już samo zagrożenie istotnych interesów pracodawcy. Pozwany uniknął szkody bowiem przez lojalność producenta i tylko i wyłącznie z tego powodu nie doszło do sprzedaży blatów poza wiedzą i udziałem pozwanego. W ocenie Sądu w świetle ustaleń faktycznym oczywistym jest, że powód dopuścił się rażącego niedbalstwa, udzielając koledze współpracującemu z firmą konkurencyjną danych kluczowego producenta blatów oraz jego numeru kontaktowego. Dane te bowiem faktycznie zostały przez konkurencyjną firmę (...) wykorzystane i to nie w celach prywatnych jak wskazywał świadek M. K. a stricte handlowych. E-mail bowiem miał tytuł blaty do firmy (...), a zapytanie dotyczyło oferty blatów 100 cm razem z nogami. Jeżeli nawet powód nie miał zamiaru świadomego działania na

niekorzyść pracodawcy to przez rażące niedbalstwo dopuścił się udostępnienia danych newralgicznych dla pozwanego. Mając bowiem wiedzę jak ważną i dochodową część sprzedaży stanowi sprzedaż blatów i pełną świadomość, że kolega współpracuje z konkurencyjną firmą powinien był przewidzieć, że informacje, które przykazuje mogą zagrozić interesom pracodawcy co faktycznie miało miejsce, a zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego samo zagrożenie interesów pracodawcy może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd I instancji uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem było zatem zgodne z prawem i powództwo oddalił.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem, że powód wygrał sprawę w całości. Koszty zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800 j.t.) i zasądził od powoda ma rzecz ozwanego kwotę 1530 zł, na którą to kwotę składały się : ryczałt z tytułu odszkodowania obliczony jako wartość przedmiotu sporu i podobnie obliczone roszczenie o ekwiwalent, co po zsumowaniu dało ww. kwotę.

Apelację od powyższego wyroku złożył w dniu 7 czerwca 2019 r. powód P. Z., zaskarżając rozstrzygnięcie w całości.

Powód zarzucił skarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie przepisów art. 233 § 1 k.p.c., oraz art. 328 § 2 k.p.c., poprzez dokonanie sprzecznych z zebrany materiałem dowodowym ustaleń faktycznych oraz niewłaściwą ocenę dowodów tj.:

- przyjęcie, że doszło do naruszenia interesów pracodawcy w drodze ujawnienia przez powoda danych wrażliwych z uwagi na wskazanie przez powoda nazwy producenta i jego telefonu ze strony e-mailowej, co spowodowało rozwiązanie z powodem umowy pracę bez wypowiedzenia,
- przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że pozwany właściwie rozliczył się z powodem za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wypłacając mu kwotę 2.809,59 zł netto podczas gdy z wycień powoda wynika, iż powinien otrzymać jeszcze kwotę 3.744 zł brutto, bowiem nie wykorzystał on 78 dni urlopu,

2. naruszenie art. 217 k.p.c. poprzez bezpodstawne pominięcie wniosków dowodowych powoda zgłoszonych w pozwie i w pismach procesowych tj.:

- dotyczących braku spełnienia przyczyn formalnych w dokonanym wypowiedzeniu poprzez uogólnienie zarzutu, bez jakiegokolwiek wskazania jaką szkodę poniósł pozwany, a nadto nie odniesienie się do wskazywanej przez powoda faktycznej przyczyny wypowiedzenia tj. korzystanie z pomocy syna pozwanego, po ukończeniu przez niego nauki, a przez to możliwość pracodawcy do ograniczenia liczby zatrudnionych osób,
- pominięcie wniosków powoda o wykazanie zarobków powoda za okres ostatnich 3-ch miesięcy jego pracy i obliczenie ekwiwalentu za urlop zgodnie z zapisami Rozporządzenia MPiPS w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, celem ustalenia prawidłowej wysokości ekwiwalentu za urlop.

W oparciu o powyższe pełnomocnik powoda wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części dotyczącej pkt. 1 orzeczenia poprzez uznanie, że pracodawca dokonując rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, naruszył art.52 § 1 ust. 1 k.p., bowiem nie doszło do naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych, a tym bardziej ciężkiego a przez to wypowiedzenie było nieuzasadnione, stąd też pozwany winien wypłacić powodowi odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. 6.000,00 zł, oraz wypłacić mu ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 16 grudnia 2018 r. do dnia

zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania i zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych za obie instancje.

Uzasadniając apelację pełnomocnik powoda wskazał, że P. Z. zatrudniony był u pozwanego od 1 października 2006 r., na stanowisku sprzedawcy, pracodawca był zadowolony z jego pracy. Sytuacja zmieniła się gdy syn pozwanego zakończył naukę i zaczął przebywać na terenie sklepu, prowadząc działalność w zakresie sprzedaży internetowej, ale zarazem pomagając ojcu. Dwóch zatrudnionych pracowników tj. powód i P. W. oczekiwali zwolnienia, nie wiedząc którego z nich to spotka. Okazja dla pozwanego nadarzyła się w dniu 14 grudnia 2017 r. gdy do sklepu przyszedł M. K. - wieloletni znajomy powoda i pozwanego. Przyszedł on w odwiedziny, ale nie na kawę jak w uzasadnieniu orzeczenia podaje Sąd. W czasie pobytu w sklepie (...) zainteresował się blatem wystawionym w sklepie. Zapytał on powoda, kto jest producentem stołu, na co powód udzielił mu zgodnie ze swoim obowiązkiem wynikającym z zapisu art. 546 § 1 k.c. odpowiedzi, wskazując na firmę (...). M. K. zapytał powoda o to „czy ma jakiś zamiar na tę firmę”, na co powód podał mu telefon do producenta dostępny w Internecie. Powód nie został poinformowany przez pracodawcę, że ma nie udzielać klientom informacji o producencie blatów. Nigdy nie uczestniczył w rozmowach pracodawcy z producentem, a tym bardziej nie wiedział nic o ich umowie. Stanowisko Sądu Rejonowego zawarte w uzasadnieniu wyroku dotyczące podpisania umowy o wyłączności przeczy całkowicie faktom i ma na celu wykazanie wbrew dowodom, że powód działał na szkodę pozwanego. Pozwany nie tylko nie poniósł żadnej szkody, ale wręcz wymagał od pracowników naruszania prawa poprzez zatajanie producenta towarów wystawionych oficjalnie do sprzedaży. Powód nie miał wiedzy o tym co M. K. zrobił z posiadaną wiedzą o producencie blatów. Z zeznań P. W. wynikało, iż również on, po odejściu powoda informował klientów o producencie blatów, jak również podał, że klient nie miał wyjścia „musiał blat kupić u nas”. Zdaniem powoda Sąd I instancji nie dokonał analizy tego na czym polegało ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. W wypowiedzeniu nie zawarto też takiej informacji. Podając przyczynę wypowiedzenia posłużono się ogólnikiem. Nie jest prawdą, że pracodawca rozwinął uzasadnienie dot. przyczyn zwolnienia pracownika ustnie. P. Z. jedynie domyślał się, że chodzi o wskazanie znajomemu producenta blatów. Pozwany nie wykazał jakie interesy pracodawcy naruszono, oraz czy i jaką szkodę z tego tytułu poniósł. Odnosząc się do sprawy ekwiwalentu za urlop strona apelująca zaznaczyła, że w czasie swojej pracy u pozwanego, Powód nie mógł korzystać z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, bo nie miał go kto zastąpić. Stale więc wzrastała liczba niewykorzystanych dni urlopu. W roku 2010 powód wykorzystał 10 dni urlopu, w 2011 r.-15 dni urlopu, w 2012 r.-10 dni, w 2013-11 dni, w 2014 - 17 dni, w 2015 - 19 dni, w 2016-16 dni. Tym samym ilość niewykorzystanych dni urlopu za ostatnie 3 lata wynosi 78 dni i za ten okres, a nie za 42 dni powodowi należny jest ekwiwalent. Powód wykorzystywał zaległy urlop, a nie bieżący. W żadnym podaniu o urlop nie zaznaczono, że wnosił o urlop za konkretny okres. Wykorzystywał zaległości, a w chwili zakończenia pracy u pozwanego nadal miał do wykorzystania urlop za trzy lata, który nie uległ przedawnieniu (apelacja z dnia 7 czerwca 2019 r., k. 286 – 289 a.s.).

W odpowiedzi na apelację z dnia 12 lipca 2019 r. pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz kosztów postępowania wg. norm przepisanych. (odpowiedź na apelację, k. 316 - 319 verte a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest częściowo zasadna i jako taka skutkuje częściową zmianą zaskarżonego orzeczenia, natomiast w pozostałym zakresie jako bezzasadna podlega oddaleniu.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, że sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, że sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są

dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 roku, sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55.). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 roku, sygn. akt II CKN 923/97).

Na wstępie wskazać należy, że Sąd Rejonowy w przeważającej części poczynił prawidłowe ustalenia dotyczące istotnych dla sprawy okoliczności, jednakże zaniechał dokonania ustaleń w zakresie roszczenia powoda o zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2010 – 2013, ustalając jedynie stan faktyczny w zakresie dotyczącym urlopów wykorzystanych przez powoda w okresie od 2014 do 2017 r. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji nieprawidłowo stwierdził, że w niniejszej sprawie doszło do przedawnienia roszczenia o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2010 – 2013. Sąd II instancji dokonał następujących ustaleń.

Powód w dniu 19 marca 2018 r. otrzymał od pracodawcy kwotę 2.809,59 zł (na liście płac naliczono kwotę brutto 4.032,65 zł) tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 42 dni. P. Z. w latach:

- 2010 r. wykorzystał 10 dni urlopu z przysługujących mu 26 dni (pozostało mu 16 dni urlopu za 2010 r.),
- 2011 r. wykorzystał 15 dni z urlopu z 2010 r., więc pozostał mu 1 dzień urlopu z 2010 r. oraz urlop za 2011 r. w ilości 26 dni, łącznie do wykorzystania pozostało 27 dni,
- 2012 r. wykorzystał 10 dni urlopu z 27 dni których nie wykorzystał w 2011 r., więc pozostało mu 17 dni z 2011 r. oraz urlop za 2012 r. w ilości 26 dni, łącznie do wykorzystania pozostało 43 dni,
- 2013 r. wykorzystał 11 dni z poprzedniego roku (43 dni), a więc pozostało mu 32 dni z 2012 r. oraz urlop za 2013 r. w ilości 26 dni, łącznie do wykorzystania pozostało mu 58 dni,
- 2014 r. wykorzystał 17 dni z poprzedniej puli 58 dni, a więc pozostało mu 41 dni z 2013 r. oraz urlop za 2014 r. w ilości 26 dni, łącznie do wykorzystania pozostało mu 67 dni,
- 2015 r. wykorzystał 19 dni z poprzedniej puli 67 dni, a więc pozostało mu 48 dni z 2014 r. oraz urlop za 2015 r. w ilości 26 dni, łącznie do wykorzystania pozostało mu 74 dni,
- 2016 r. wykorzystał 16 dni z poprzedniej puli 67 dni, a więc pozostało mu 51 dni z 2015 r. oraz urlop za 2016 r. w ilości 26 dni, łącznie do wykorzystania pozostało mu 77 dni,
- 2017 r. wykorzystał 10 dni z poprzedniej puli 77 dni, a więc pozostało mu 67 dni z 2016 r. oraz urlop za 2017 r. w ilości 25 dni, łącznie do wykorzystania pozostało mu 92 dni. (potwierdzenie nadania przekazu pocztowego na kwotę 2.862,59 zł, kwoty 2.809,59 zł tytułem ekwiwalentu za 42 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz 53 zł odsetek, k. 45 a.s., wnioski urlopowe z 2014 r., k. 201 – 202 a.s., protokół kontroli PIP z dnia 22 maja 2018 r., k. 107-110 a.s, wnioski urlopowe za 2017 r., k. 46, wnioski urlopowe z 2016 r., k. 47 – 48 a.s., wnioski urlopowe z 2015r., k. 48-49 a.s.)

Sąd Okręgowy przyjął wskazane powyżej dni wykorzystywanych urlopów w takich ilościach, jak wynikało to z wniosków urlopowych powoda oraz protokołu kontroli PIP. Z kolei odnośnie wysokości ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy Sąd oparł się na wyliczeniach przyjętych przez pełnomocnika powoda, gdyż pozwany na żadnym etapie postępowania nie kwestionował przedmiotowych wyliczeń co do ich wysokości.

Zgodnie z przepisami obowiązującymi do 31 grudnia 2011 r., niewykorzystanie urlopu zgodnie z planem urlopów rodziło po stronie pracodawcy obowiązek jego udzielenia nie później niż do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego (art. 168 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy; tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94; dalej k.p.). Zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami, urlop wypoczynkowy powinien być udzielony

do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego, niezależnie od tego, czy przyczyny powodujące to przesunięcie leżą po stronie pracownika, czy pracodawcy. Zmiana art. 168 k.p., która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2012 r., polegała na wydłużeniu terminu na udzielenie pracownikom zaległego urlopu do dnia 30 września następnego roku. Roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego (tak jak dotychczas) przedawniać się będzie z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.), przy czym rozpoczęcie biegu tego terminu następować będzie bądź z końcem roku kalendarzowego, za który urlop przysługiwał (art. 161 k.p.), bądź najpóźniej z końcem lipca następnego roku, jeżeli urlop zostanie przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 367/00).

Niezachowanie wskazanego terminu, a więc nieudzielenie pracownikowi urlopu za dany rok kalendarzowy do 30 września następnego roku, stanowi naruszenie obowiązujących przepisów, nie spowoduje to jednak utraty prawa do zaległego urlopu, z którego pracownik będzie mógł skorzystać aż do przedawnienia roszczenia o urlop. Roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne. Dotyczy to również roszczenia o udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2001 r., I PKN 367/2000, "rozpoczęcie biegu tego terminu następuje bądź z końcem roku kalendarzowego, za który urlop przysługuje (art. 161 k.p.), bądź najpóźniej z końcem pierwszego kwartału roku następnego, jeżeli urlop został przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy (art. 168 k.p.)." W przypadku kumulacji urlopów zaległych z kilku lat, urlop za dany rok kalendarzowy przedawnia się w swoim „własnym” terminie.

Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Z dniem rozwiązania stosunku pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. W tym też dniu rozpoczyna bieg termin przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane w naturze, a nieprzedawnione urlopy wypoczynkowe (por. wyrok SN z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 336/00).

Należało mieć na uwadze, że na wnioskach o udzielenie urlopu wypoczynkowego pracodawca nie zaznaczał, za który rok udziela powodowi urlopu, natomiast powód nie zaznaczał, za który rok chciałby aby udzielono mu urlopu. Obowiązkiem pracodawcy jest udzielenie pracownikowi niewykorzystanego urlopu, a obowiązkiem pracownika jest wykorzystanie zaległego urlopu. W sytuacji, gdy pracownik ma prawo zarówno do urlopu zaległego, jak i bieżącego, udzielony pracownikowi urlop wypoczynkowy należy w pierwszej kolejności traktować jak urlop zaległy. Jest to potwierdzone wyrokiem Sądu Najwyższego z 9 maja 2013 r. (II PK 199/12). I nie ma tutaj znaczenia, czy pracownik we wniosku urlopowym wskaże rok, za który chciałby zrealizować urlop wypoczynkowy. Tak też było w tym przypadku, skoro na wnioskach urlopowych nie oznaczono, za jaki rok udzielono urlopu. W związku z powyższym pracodawca co roku udzielał P. Z. urlopu zaległego za poprzedni rok, którego nie wykorzystywał on w całości, zatem kolejne urlopy, wykorzystywane w kolejnych latach również stanowiły urlop zaległy za poprzednie lata, gdyż w żadnym roku, powód nie wykorzystał przysługującego mu urlopu w całości. W świetle powyższych ustaleń nie doszło do przedawnienia urlopu wypoczynkowego zaległego za poprzednie lata 2010 – 2013, gdyż ubezpieczony w kolejnych latach 2014 – 2017 wykorzystywał odpowiednio zaległe dni urlopowe z poprzednich lat.

Bezsporna jest okoliczność, że w latach 2014 – 2017 powód wykorzystał 62 dni urlopu zaległego, a zatem nie wykorzystał ani jednego dnia z urlopu bieżącego, przysługującego mu w ilości 26 dni rocznie. W związku z powyższym powodowi należało przysługiwać ekwiwalent za niewykorzystany urlop za lata 2014 – 2017 r. w pełnym wymiarze 78 dni. Uprawnionym jest zatem roszczenie powoda o zasądzenie pozostałej kwoty wynoszącej 3.744,00 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za ostatnie trzy lata. Dlatego zdaniem Sądu II instancji zasadnym było przyznanie na rzecz P. Z. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 3.744,00 zł za pozostałe niewykorzystane 36 dni urlopu bieżącego za lata 2014 - 2017. Ekwiwalent za niewykorzystany nieprzedawniony urlop wypoczynkowy stał się wymagalny z dniem rozwiązania umowy o pracę, a zatem roszczenie o zasądzenie odsetek ustawowych od dnia 16 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty również podlegało uwzględnieniu.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy orzekł w pkt 1 wyroku na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmieniając zaskarżony wyrok w zakresie pkt 1 w ten sposób, że zasądził od pozwanego K. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. na rzecz powoda P. Z. kwotę 3.744,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 16 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty, tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zdaniem Sądu Okręgowego apelacja powoda w pozostałym zakresie związanym z zakwestionowaniem prawidłowego rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego o oddaleniu powództwa w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, była bezzasadna.

Przechodząc zaś do zarzutów apelacji powoda związanych z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c., art. 217 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c., Sąd Okręgowy zważył, że nie zasługują one na uwzględnienie z poniższych względów.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. nie wykazuje uchybień Sądu Rejonowego, pełnomocnik powoda ograniczył się jedynie do ogólnikowej kontestacji stanowiska zaprezentowanego przez Sąd I instancji. W pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodową, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych, tj. w razie naruszenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego. Zatem dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości, ale konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Dodatkowo nadmienić należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001r., sygn. akt IV CKN 970/00 niepubl., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002r., sygn. akt II CKN 817/00).

Powołując się na zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. skarżący wskazywał jedynie, że Sąd I instancji niewłaściwie ocenił dowody poprzez przyjęcie, że doszło do naruszenia interesów pracodawcy przez ujawnienie danych wrażliwych, jednakże nie podał o jakie dowody chodzi, dlatego też nie sposób się odnieść do przedstawionego w ten sposób zarzutu. Sąd Okręgowy, co do zasady nie dopatrył się nieprawidłowości w ustaleniach stanu faktycznego niniejszej sprawy dokonanych w postępowaniu przed Sądem I instancji w zakresie prawdziwości przyczyny wypowiedzenia wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe i zgromadził obszerny materiał obejmujący zeznania świadków, dowody z dokumentów prywatnych, jak również dowody z przesłuchania stron, a zebrany materiał dowodowy został poddany wszechstronnej analizie, co prowadziło do rzetelnego ustalenia stanu faktycznego w tym zakresie. Pozytywna ocena postępowania Sądu Rejonowego z perspektywy ustaleń stanu faktycznego związanego z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, prowadziła do przyjęcia przez Sąd Okręgowy tychże ustaleń jako własnych. Pozwany trafnie bowiem wskazał, że powód dopuścił się rażącego niedbalstwa, udzielając koledze współpracującemu z firmą konkurencyjną danych kluczowego producenta blatów oraz jego numeru kontaktowego. Dane te bowiem faktycznie zostały przez konkurencyjną firmę (...) wykorzystane i to nie w celach prywatnych jak wskazywał świadek M. K., a stricte handlowych. Jeżeli nawet powód nie miał zamiaru świadomego działania na niekorzyść pracodawcy to przez rażące niedbalstwo dopuścił się udostępnienia danych newralgicznych dla pozwanego. Mając bowiem wiedzę jak ważną i dochodową część sprzedaży stanowi sprzedaż blatów i pełną świadomość, że kolega współpracuje z konkurencyjną firmą powinien był przewidzieć, że informacje, które przykazuje mogą zagrozić interesom pracodawcy co faktycznie miało miejsce. W tym też zakresie zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. okazał się chybiony.

W konsekwencji powyższego niezasadny okazał się również zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 217 k.p.c. poprzez pominięcie wniosków dowodowych dotyczących braku spełnienia przyczyn formalnych w dokonanym wypowiedzeniu związanych z uogólnieniem zarzutu wskazanego w wypowiedzeniu umowy o pracę oraz poprzez nie odniesienie się przez Sąd rejonowy do faktycznej przyczyny wypowiedzenia, która w ocenie powoda miała związek z możliwością korzystania z pomocy syna pozwanego i tym samym pozbyciem się powoda jako pracownika.

Dokonując analizy powyższego zarzutu Sąd Okręgowy nie dostrzegł jednak, aby Sąd I Instancji pominął jakiegokolwiek wnioski dowodowe zgłaszane przez powoda, ponadto pełnomocnik powoda nie precyzuje o jakie konkretnie wnioski dowodowe chodzi, prezentując jedynie tezy do jakich zmierzał dowieść powód. W części uzasadnienia skarżonego rozstrzygnięcia dotyczącej ustaleń stanu faktycznego, Sąd Rejonowy zawarł okoliczności które powodowały, że Sąd Rejonowy uznał zarzut przedstawiony w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia za prawdziwy. Ponadto w toku postępowania przez Sądem I instancji ustalono, że powód doskonale wiedział o jakie naruszenia podstawowych obowiązków chodzi pozwanemu oraz wiedział o jakich wrażliwych danych mowa, gdyż sam w swych zeznaniach potwierdził, że udzielił informacji dotyczących danych producenta blatu znajomemu M. K.. Sąd Rejonowy powołał się przy tym na dowód z zeznań świadków M. K. i G. W., które zostały uznane przez ten Sąd jako wiarygodne. W tych okolicznościach trudno było zgodzić się z zarzutem pozwaney co do tego, że jakiegokolwiek wnioski dowodowe zostały przez Sąd I Instancji pominięte, a w konsekwencji, że doszło do naruszenia wskazywanych przez pełnomocnika pozwaney przepisów postępowania. Pewne wątpliwości Sądu Okręgowego budził również sposób sformułowania powyższego zarzutu, który sugeruje, że pełnomocnik pozwanego kwestionował nie tyle pominięcie wniosków dowodowych, co ocenę zasadności przyczyny wypowiedzenia wskazanej w oświadczeniu o rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonaną przez Sąd Rejonowy.

Na zakończenie rozważań Sąd Okręgowy wskazuje, że w całości podzielił argumentację Sądu Rejonowego co do zasadności wskazanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 15 grudnia 2017 r. przyczyny wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy nie dopatrył się wskazywanych przez stronę skarżącą nieprawidłowości w zaskarżonym wyroku związanych z uznaniem dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia za uzasadnione. Podniesione przez stronę powodową zarzuty nie były zasadne i nie mogły skutkować ani uchyleniem skarżonego orzeczenia, ani jego zmianą, ani też przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania w tej części. W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. w punkcie 3 sentencji wyroku oddalił apelację powoda jako stanowiącą jedynie polemikę z prawidłowym i zgodnym z prawem rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego w zakresie oddalenia roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Wobec faktu wygrania przez powoda procesu w zakresie zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wygrania przez pozwanego procesu w zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, w ocenie Sądu II instancji zaszyły podstawy do wzajemnego zniesienia między stronami kosztów procesu na podstawie art. 100 k.p.c, w tym kosztów postępowania odwoławczego z uwagi na częściowe uwzględnienie apelacji (pkt 2 i pkt 4 wyroku).

SSO Renata Gąsior SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Dorota Michalska

ZARZĄDZENIE

(...)