

Sygn. akt IV P 30/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 września 2017 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 8 września 2017 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa A. L.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w C.

o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

1. Zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. w C. na rzecz powoda A. L. kwotę 10 921,75 zł (dziesięć tysięcy dziewięćset dwadzieścia jeden złotych 75/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty.
2. W pozostałym zakresie powództwo oddała.
3. Koszty procesu znosi wzajemnie.
4. Wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6 500 zł.

Sygn. akt IV P 30/17

UZASADNIENIE

Powód A. L. wniósł przeciwko (...) sp. z o.o. w C. o zapłatę łącznej kwoty 42.750,84 zł z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za urlopu wypoczynkowy okres od 1.01.2007 r. do 30.04.2016 za 2013 r. oraz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż pracował w pozwanej spółce od 1.07.1991 r. do 30.04.2016 r. na stanowisku dyrektora zarządu. Pozwana spółka wypłaciła ekwiwalent za niewykorzystany urlop za 2014 r. w ilości 9 dni na sumę 2808,45 zł. Powód nie wykorzystał u pozwanej ogółem urlopu w wymiarze 146 dni.

Pozwana spółka (...) sp. z o.o. w C. w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. Pozwana spółka podniosła też zarzut przedawnienia roszczenia powoda roszczenia o ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy za lata 2007-2013. W uzasadnieniu sprzeciwu pozwana spółka wskazała, iż zatrudnienie powoda miało charakter pozapracowniczy. Z uwagi na kierowniczo – właścicielski charakter zatrudnienia powoda podniesione w pozwie roszczenia winny być rozstrzygane na zasadach ogólnych tj. z wyłączeniem kodeksu pracy. Termin przedawnienia winien być liczony według norm art. 554 k.c. a tym samym przedmiotowe roszczenia utraciły walor wymagalności po

bezsuktecznym upływie lat dwóch od ich powstania. Powód nie wykazał zasadności roszczenia co do ilości i zasady wysokości dochodzonego roszczenia nie wskazując żadnych rozliczeń.

Sąd ustalił co następuje :

A. L. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. w C. od 1.07.1991 r. do 30.04.2016 r. na stanowisku dyrektora zarządu.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C, świadectwo pracy).

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia brutto powoda w 2013 r. wynosiła 6500 zł.

(dowód: akta osobowe powoda cz.B , ewidencja przychodów pracownika za 2013 r.).

Pozwana spółka w świadectwie pracy wskazała, iż powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni oraz okresy nieskładkowe od 1.09.2011 do 29.02.2012 r. i od 26.11.2013 do 30.04.2014 r.

(dowód: świadectwo pracy k. 4).

Pozwana spółka (...) sp. z o.o. w (...)09.2014 r. wystawiła powodowi zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu za lata 1999-2013.

(dowód: akta osobowe powoda cz. A, zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu).

(...) ds. Orzekania o Niepełnosprawności w C. orzeczeniem z 11.07.2012 r. zaliczył powoda do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

(dowód: orzeczenie o stopniu niepełnosprawności k.8).

Powód jako dyrektor spotykał się klientami, prowadził też księgowość, nadzór, pracował normalnie od poniedziałku do piątku od 8 do 15, a czasami od 7, a kończył nawet o 16,00. W pozwanej spółce zwykle były urlopy pracowników od 21 do końca lipca, od 21 sierpnia do końca sierpnia i od 21 grudnia do końca grudnia. W tym czasie biuro było zamykane. Powód w innych okresach nie wykorzystywał urlopu. Referent do spraw administracyjno-biurowych pozwanej spółki (...) dowiedziała się, że powód ma stopień niepełnosprawności gdy prowadziła dokumenty innej firmy, gdzie powód pracował na podstawie umowy o pracę, gdy nie był już dyrektorem w firmie (...).

(dowód: zeznania referenta do spraw administracyjno-biurowych W. Z. k.115-116 od00:05:22 do 00:29:14).

Pozwana spółka (...) sp. z o.o. w C. od 1995 r. posiadała dwóch udziałowców.

(bezsporne).

Sąd zważył co następuje :

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należało rozważyć zarzut pozwanej spółki braku pracowniczego zatrudnienia powoda.

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 12.05.2011 r. II UK 20/11 (publ. OSNP 2012 nr 11-12 poz. 145), że praca wspólnika dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowisku członka zarządu tej spółki, niepolegająca na obrocie wyłącznie jego własnym kapitałem w ramach tej spółki, nie oznacza połączenia kapitału i pracy. W modelu „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy, podległość wobec pracodawcy (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i wypełnianiu obowiązków płynących z Kodeksu spółek handlowych. Jeśli zatem praca nie polegała na obrocie wyłącznie własnym kapitałem w ramach spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, nie mogło

dojść do połączenia pracy i kapitału. Również sposób wykonywania obowiązków prezesa zarządu mieści się w modelu „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy.

Jak wynika z stanowczych i jednoznacznych a przez to wiarygodnych zeznań referenta do spraw administracyjno-biurowych pozwanej spółki (...) powód wykonywał czynności charakterystyczne dla dyrektora zarządu i stosunku pracy.

Ponadto pozwana spółka, już po zmianie udziałowców wystawiła powodowi świadectwo pracy i zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu za lata 1999-2013, potwierdzając pracowniczy charakter zatrudnienia powoda.

Zatem powód może odchodzić przed sądem pracy roszczeń wynikających ze stosunku pracy.

W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny (art. 177 § 1 k.p.).

Sąd uwzględnia upływ terminu przedawnienia wyłącznie na zarzut dłużnika, przeciwko któremu przysługuje przedawnione roszczenie

Roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego przedawnia się z upływem lat trzech od chwili jego wymagalności (art. 291 § 1 KP).

Sąd w pełni akceptuje stanowisko Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrażone w wyroku z 29 marca 2001 r.

I PKN 336/00, iż 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.

W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w całości lub części urlop wypoczynkowy powstaje w dniu rozwiązania umowy o pracę - zdarzenia uniemożliwiającego realizację prawa do urlopu wypoczynkowego w naturze (art. 171 § 1 pkt 1 KP). W tym też dniu prawo do urlopu w naturze przekształca się w jego pieniężny ekwiwalent. Ekwiwalent przysługuje za urlopy nieprzedawnione w chwili powstania do niego prawa.

Urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego (art. 168 k.p.).

Powództwo zostało wniesione 13.01.2017 r. należało więc uznać za przedawnione roszczenie o ekwiwalent pieniężny za urlopy wypoczynkowe podwoda za lata 2007-2012 wobec zgłoszenia przez pozwana spółkę zarzutu przedawnienia roszczenia.

Prawa do ekwiwalentu pieniężnego z urlopu wypoczynkowego analogicznie jak prawa do wynagrodzenia nie można się skutecznie zrzec (art. 84 k.p.).

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż pracodawca powinien prowadzić imienną listę (kartę) wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń majątkowych związanych z pracą wypłaconych pracownikowi. Na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania, iż wypłacił pracownikowi wynagrodzenie (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2007-11-20, II PK 81/07, O.: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2009, Nr 1-2, poz. 5, str. 18).

Zatem ciężar udowodnienia udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego w 2013 r. i 2014 r. oraz wypłaty powodowi całości ekwiwalentu pieniężnego za 2013 r. i 2014 r. spoczywał na stronie pozwanej.

Pozwana spółka mimo spoczywającego na niej ciężaru dowodu nie wykazała, iż powód wykorzystał urlop wypoczynkowy za 2013 r. i proporcjonalny urlop za 2014 r.

Dodatkowo stosownie do treści 163 k.p. urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów albo w porozumieniu z pracownikiem.

Zatem twierdzenia powoda, iż nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego za 2013 r. i 2014 r. i nie otrzymał ekwiwalentu pieniężnego za powyższy urlop wypoczynkowy zasługują na uwzględnienie.

Należy też podzielić, pogląd Sądu Najwyższego, iż o braku przesłanki prawa do ekwiwalentu określonego w art.171 § 1 k.p. jaką jest niewykorzystanie przysługującego urlopu nie świadczy jeszcze, sam przez się, fakt wyznaczenia urlopu przez pracodawcę. Istotne jest bowiem ustalenie, czy pracownik faktycznie z urlopu udzielonego w wyznaczonym przez pracodawcę terminie skorzystał, czy też zachodziły okoliczności usprawiedliwiające odmowę lub uniemożliwiające korzystanie z urlopu (vide: wyrok SN z 7.05.2008 r. II PK 313/07).

Sąd Najwyższy wskazał, że prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, chociażby nie wystąpił do pracodawcy o przyznanie takiego urlopu (wyr. SN z 29.6.2005 r., II PK 339/04, OSNP 2006, Nr 9–10, poz. 150). W razie niewykorzystania dodatkowego urlopu pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, iż niezyskanie przez pracodawcę wiadomości o przysługującym pracownikowi z mocy prawa prawie do dodatkowego urlopu wypoczynkowego może - w konkretnych okolicznościach - oznaczać tylko tyle, że pracodawcy nie można zarzucić zawinionego niewykonywania zobowiązania do udzielenia urlopu zgodnie z przepisami prawa pracy (por. w szczególności art. 161 KP). Brak winy pracodawcy nie unicestwia samego prawa do urlopu wypoczynkowego, może jednak - razem z innymi okolicznościami - mieć znaczenie przy rozpatrywaniu roszczenia o ekwiwalent pieniężny przysługujący "w razie niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części" (art. 171 § 1 KP). Roszczenia te podlegają ocenie według przepisów o przedawnieniu roszczeń (por. w szczególności art. 291 § 1 KP). Nie można też - co do zasady - wykluczyć potrzeby oceny przyczyn niewykorzystania urlopu w świetle klauzuli generalnej określonej w art. 8 KP.

Zdaniem sądu w celu skorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego pracownik musi poinformować pracodawcę o uzyskaniu stopnia niepełnosprawności.

Od 1.6.2011 r. obowiązuje zasada, zgodnie z którą prawo m.in. do dodatkowego urlopu przysługuje od dnia, w którym osoba niepełnosprawna została wliczona do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Według art. 2a ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tj. z 14 listopada 2016 r. Dz.U. z 2016 r. poz. 2046), osobę niepełnosprawną wlicza się do tego stanu zatrudnienia od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność. Zgodnie z przepisem art. 20c cytowanej wyżej ustawy osobie niepełnosprawnej przysługują uprawnienia pracownicze określone w niniejszym rozdziale odpowiednio od dnia, od którego osoba niepełnosprawna została wliczona do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych na podstawie art. 2a.

Nadal jednak osoba ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności ma prawo do dodatkowego urlopu dopiero po przepracowaniu roku po dniu zaliczenia go do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Obecnie przy ustalaniu prawa do tego urlopu **będzie miało znaczenie to, kiedy pracownik przedstawi pracodawcy orzeczenie o niepełnosprawności**, umożliwiające zaliczenie go do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a nie to, kiedy uzyska orzeczenie o niepełnosprawności. W razie otrzymania orzeczenia i przedstawienia go pracodawcy dopiero po dłuższym czasie, za okres pomiędzy wydaniem orzeczenia a przekazaniem go do zakładu pracy pracownik niepełnosprawny **nie nabeędzie prawa do urlopu** (zobacz: Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Komentarz, Fragment pozycji: Urlopy wypoczynkowe i inne zwolnienia od pracy. Wyjaśnienia. Porady. Orzecznictwo red.Bożena Lenart, rok 2014 wyd. 1, Legalis).

W niniejszej sprawie w aktach osobowych powoda brak jest zaświadczenia o stopniu niepełnosprawności a w okresie zatrudnienia powoda w pozwanej spółce o tym fakcie nie była poinformowana referent do spraw administracyjno-biurowych pozwanej spółki (...).

Ponadto profesjonalny pełnomocnik powoda nie zawniósł żadnego wniosku dowodowego na okoliczność czy i kiedy powód przedstawił pracodawcy orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie przepisu art. 171 k.p. zasądził na rzecz powoda kwotę 10.921,75 zł z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za 26 dni za 2013 r. i 9 dni za 2014 r. (35 dni x 312,05 zł) wraz ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Z uwagi na częściowe uwzględnienie powództwa sąd na podstawie przepisu art. 100 k.p.c. zniósł koszty procesu wzajemnie.

Wyrokowi w punkcie pierwszym na zasadzie przepisu art. 477² § 1 k.p. nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.