

Sygn. akt VI P 726/16

WYROK CZĘŚCIOWY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lutego 2018r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: st. sekr. sąd Stella Ciurkowska

po rozpoznaniu w dniu 12 lutego 2018r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. C.

przeciwko Związkowi (...) w G.

o świadczenie urlopowe i inne

I. zasądza od pozwanego Związku (...) w G. na rzecz powódki M. C. kwotę 823,93 zł (osiemset dwadzieścia trzy złote dziewięćdziesiąt trzy grosze) tytułem świadczenia urlopowego

II. oddala powództwo o świadczenie urlopowe w pozostałej części

Sygn. akt VI P 726/16

UZASADNIENIE

Powódka M. C. wniosła pozew w dniu 6 września 2016r., gdzie zgłosiła cztery roszczenia: przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za sierpień, przeproszenie i odszkodowanie 2000 zł. Mimo żądania, nie uzupełniła braków formalnych pozwu w terminie. Zarządzeniem z dnia 29 września 2016r., w związku z powyższym zostało wydane zarządzenie o zwrocie pozwu, które się uprawomocniło w zakresie tych żądań.

(k. 2-3, 4, 7-8)

Po wydaniu zarządzenia o zwrocie pozwu powódka uzupełniła braki, ale tylko co do trzech żądań : odszkodowania 2000 zł, wynagrodzenia za sierpień oraz przeproszenia i w tym zakresie Sąd uznał, że pozew został wniesiony z dniem 10 października 2016r., tj. potraktowano pismo z dnia 10 października 2016r. jako nowy pozew w sprawie w zakresie wskazanych roszczeń. Do tego w piśmie z 10. 10.16 powódka wskazała na brak wypłaty wynagrodzenia za wrzesień i świadczenia urlopowego, co Sąd potraktował jako wniesienie nowego powództwa co do tych żądań.

(k. 11)

Na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2017r. notyfikowano stronom, iż niniejsza sprawa jest o odszkodowanie za naruszenie za dóbr osobistych 2000 zł., 2405, 87 zł tytułem wynagrodzenie za sierpień, tyle samo za wrzesień 2015 roku, świadczenie urlopowe 1093,93 zł. Wszystkie te roszczenia sąd uznaje za zgłoszone z chwilą uzupełnienia braków, które nastąpiło po zakreślonym terminie, a więc ze skutkiem na dzień 10 października 2016 roku. Natomiast, co do roszczenia o przeproszenie zostało ono przekazane do Sądu Okręgowego w Gdańsku zgodnie z właściwością. Poinformowano też, iż żądanie przywrócenia do pracy zostało prawomocnie zwrócone, a w piśmie 10 października 2016r. powódka nie uzupełniła w stosunku do niego braków i nie jest to zatem przedmiotem sprawy. Powódka

oświadcza, iż nie kwestionuje tego. Sprecyzowano zatem na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2016r., iż sprawa dotyczyła odszkodowania 2000 zł za naruszenie dóbr osobistych, 2405, 87zł tytułem wynagrodzenie za sierpień, tyle samo za wrzesień 2015 roku, świadczenia urlopowego 1093,93 zł.

(k. 147-153)

W toku rozprawy powódka zaczęła zmieniać podstawę i treść swoich żądań, tj. oświadczyła, iż podtrzymuję żądanie 2000 zł odszkodowania z tytułu dóbr osobistych, ale dodała, iż uważa, że to również może być z tytułu mobbingu.

Wobec tak zmiennego i nieprecyzyjnego określenia swojego żądania, sąd zobowiązał powódkę do wyraźnego oświadczenia w piśmie procesowym, czy kwoty 2000 zł domaga się tylko i wyłącznie tytułem naruszenia dóbr osobistych, czy też domaga się tej kwoty z mobbingu tytułem zadośćuczynienia oraz czy podtrzymuje czy też nie, żądanie zasądzenia 2000 zł tytułem zadośćuczynienia od pana R. H. osobiście, jak wynika z treści pisma, czy żądanie to cofa, jak również do wyraźnego oświadczenia, czy domaga się kwoty 2000 zł tytułem naruszenia dóbr osobistych od pozwanego Związku oraz określa powódce termin do złożenia wniosków dowodowych - określono termin 21 dni na powyższe.

(k. 160)

Powódka złożyła pismo z dnia 25 kwietnia 2017r., jednakże w swojej treści nie zawierało ono wykonania zobowiązania z rozprawy, nie precyzowało żadnych roszczeń, do tego było obarczone brakiem formalnym. Powódka zarządzeniem z dnia 18 maja 2017r. ponownie została zobowiązana do sprecyzowania żądania w zakresie mobbingu i naruszenia dóbr osobistych w terminie 7 dni pod rygorem zawieszenia postępowania, nadto została zobowiązana do uzupełnienia braku formalnego pisma. Powódka mimo otrzymania zobowiązania w dniu 7 czerwca 2017r., nie wykonała go w określonym terminie. W związku z powyższym zarządzeniem z dnia 3 lipca 2017 dokonano zwrotu pisma z dnia 25 kwietnia 2017r.

(k. 156, 160, 162-163)

Sąd zawiesił postępowanie w zakresie żądania kwoty 2000 zł wobec nie sprecyzowania jakim tytułem kwoty tej się domaga oraz nie sprecyzowania, względem kogo czy R. H. osobiście, jak by wskazywały pisma, czy pozwanego Związku.

(k. 164-165)

Sąd postanowieniem z dnia 15 listopada 2017r. umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa o wynagrodzenia za sierpień 2016r. oraz wrzesień 2016r.

(k. 189)

Na rozprawie w dniu 12 lutego 2018r. sąd zamknął rozprawę co do roszczenia o świadczenie urlopowe i w dniu 19 lutego wydał wyrok częściowy, niniejszym uzasadniany.

(k.230)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

23 kwietnia 2015r. zarejestrowana została w Krajowym Rejestrze Sądowym Spółka (...) Sp. z o.o., w której M. C. pełniła funkcję Prezesa Zarządu. Spółka świadczyła na rzecz Związku (...) usługi w zakresie księgowości, a współnikiem była A. H.. Powódka świadczyła usługi księgowe dla pozwanego w ramach

Z uwagi na zasady rozliczania dotacji otrzymywanych przez Związek, konieczne było zatrudnienie pracownika do obsługi biura, obsługi administracyjnej, aby nie utracić dotacji. Powódka ustaliła z przewodniczącym związku, iż może początkowo świadczyć tak pracę, na wstępie ustalono okres trwania umowy około 3 miesiące, w czasie których przewodniczący miał znaleźć osobę, która by została zatrudniona na tym stanowisku i która by znała niemiecki

(którego powódka nie знаła). Jednak osoba taka nie została zatrudniona i stosunek pracy powódki trwał dalej, przedłużony ustnie do końca roku (tak jak miała być rozliczana dotacja).

Powódka M. C. od dnia 2 stycznia 2016r. zatrudniona była w pozwanym Związku (...) z siedzibą w G. w ramach umowy o pracę na czas określony do końca 2016r. Powódka była zatrudniona jako kierownik biura w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowy na piśmie nie zawarto. Powódka zajmowała się sprawami księgowymi, rozliczeniami, sprawami organizacyjnymi związku, korespondencją, organizacją spotkań itp., nie prowadziła spraw kadrowych.

Powódka była w 2016r. jedynym pracownikiem związku. W styczniu 2016r. R. H. nie poinformował powódki, iż nie będzie wypłacał świadczenia urlopowego. Na ten temat (świadczenia urlopowego) w ogóle strony ze sobą nie rozmawiały.

(Dowód : wydruk z Krajowego Rejestru Sądowego, k. 59-61, zeznania powódki 149-151, nagranie 00:28:26-00:57:05, k. 185-188, nagranie 00:09:54-00:43:50k. 228-229, nagranie 1:22:42-1:44:05, częściowo zeznanie pozwanego k.226-228, nagranie k00:47:08-01:19:04)

W dniu 30 sierpnia 2016r. R. H. Przewodniczący Związku (...) w G. wręczył M. C. wypowiedzenie umowy o pracę oraz rozwiązanie umowy o świadczenie usług księgowych z (...) Sp. z o.o.

W wypowiedzeniu umowy o pracę R. H. wskazywał, iż Związek (...) kieruje M. C. od dnia 1 września 2016r. na odpowiedni w czasie i zgodny z ustawą urlop wypoczynkowy, należny za dni przepracowane do końca okresu zatrudnienia.

(Dowód : wypowiedzenie umowy o pracę, k. 57, rozwiązanie umowy o świadczenie usług księgowych, k. 58, zeznania powódki 149-151, nagranie 00:28:26-00:57:05, k. 185-188, nagranie 00:09:54-00:43:50k. 228-229, nagranie 1:22:42-1:44:05,,)

W dniu 31 sierpnia 2016r., w wyniku ustaleń z dnia poprzedniego, by powódka wyliczyła urlop i wystawiła odpowiednie wnioski, M. C., będąc tego dnia w pracy w biurze (trwało akurat cośrodoowe zebranie członków związku), złożyła przewodniczącemu wniosek o udzielnie w dniach od 1 września 2016r. do 5 września 2016r. oraz od 14 września 2016r. do 20 września 2016r. urlopu przysługującego za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od stycznia 2016r. do 31 lipca 2016r. oraz wniosek o udzielenie w dniach od 6 września 2016r. do 7 września 2016r. urlopu okolicznościowego związanego ze sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem J. C.. W dniu 31 sierpnia 2016r. powódka złożyła również wniosek o udzielenie urlopu od dnia 21 września 2016r. do 30 września 2016r., który przysługiwał za rok 2016r.

Przewodniczący H. przyjmując wnioski powiedział, że zapozna się z nimi i da jej odpowiedź po zapoznaniu się z ich treścią.

W odpowiedzi mailowej z dnia 31 sierpnia 2016r., godzina 21:32:47, na złożone przez M. C. wnioski o udzielenie urlopu, R. H. wskazywał, iż w piśmie rozwiązującym umowę o pracę powódkę skierowano na urlop wypoczynkowy od dnia 1 września 2016r. do dnia 14 września 2016r. wskazał, iż skierowanie to nie zostało zmienione, w związku z czym jej urlop zaczyna się 1 września, a kończy 14go. Odnośnie urlopu związanego z opieką nad dzieckiem, wystosowano prośbę do powódki o wyznaczenie innej daty, po dniu 14 września 2016r. R. H. odnosząc się do urlopu za tzw. „godziny nadliczbowe” wskazywał, iż kwestionuje zasadność niniejszego wniosku.

Powódka zapoznała się z tym mailem dopiero rano następnego dnia i od razu, w dniu 1 września 2016r. o godzinie 08:13, odnosząc się do wiadomości R. H. z dnia 31 sierpnia 2016r., w mailu oświadczyła, iż przystaje na wykorzystanie zaległego urlopu od dnia 1 września 2016r. do dnia 14 września 2016r. oraz na wykorzystanie 2 dni w tytułu osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem do 14 roku życia od dnia 15 września 2016r. do dnia 16 września 2016r. Powódka złożyła jednocześnie wniosek o przyznanie 2 dni urlopu na poszukiwanie pracy od dnia 19 września 2016r. do 20 września 2016r. oraz wniosek o rekompensatę za wykonane w okresie od 1 stycznia 2016r. do 31 lipca 2016r. godziny

nadliczbowe w formie przysługujących w zamian wyznaczonych dni wolnych od pracy tj. od dnia 21 września 2016r. do dnia 30 września 2016r.

Powódka 1 września 2016r., o godzinie 8:13 wysłała do R. H. ww. wiadomość, po czym wyszła do szkoły z synem, który na szkolnych uroczystościach występuje z grą na instrumencie muzycznym. Powódka nie otrzymała od R. H. odpowiedzi na swoją wiadomość z dnia 1 września 2016r., w związku z czym potraktowała to jako akceptację wzajemnych ustaleń.

R. H. nie spotkał się z nią w dniu 1 września 2016r., w jej domu.

(Dowód: wiadomości e-mail powódki oraz pozwanego, k. 214-215, ; wnioski o udzielenie urlopu, k. 211-213; zeznania powódki 149-151, nagranie 00:28:26-00:57:05, k. 185-188, nagranie 00:09:54-00:43:50k. 228-229, nagranie 1:22:42-1:44:05)

Sąd postanowieniem z dnia 19 grudnia 2017r. o sygn. akt (...), zasądził od powódki M. C. na rzecz pozwanego Związku (...) w G. kwotę 270 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Postanowienie jest prawomocne.

(Dowód: postanowienie k. 220-221, zarządzenie k. 129 akt (...))

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, jak również przedłożonych przez strony do akt niniejszej sprawy.

Sąd oparł się także na dokumentach urzędowych – orzeczeniach, protokołach posiedzeń zawartych w aktach (...), w szczególności na okoliczność przebiegu i wyników tamtego postępowania.

Sąd dał wiarę wydrukowi korespondencji mailowej, bowiem ich treść nie była kwestionowana przez stronę i znalazła potwierdzenie w zeznaniach powódki.

Sąd uwzględnił także dokument prywatny w zakresie rozwiązania stosunku pracy, również niekwestionowany przez strony oraz wnioski urlopowe, złożone przez powódkę. Sąd nie dał jednak wiary, iż adnotację na nich: „wyrażam zgodę 1.09.16” uczynił R. H. w tym dniu oraz że poinformował o tym powódkę – jest to niekompatybilne z zeznaniami stron, nielogiczne, sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i logiki, nie koresponduje też z ciągiem zdarzeń, jaki wynika z analizy wniosków powódki i maili wymienionych w sprawie. Nadto podkreślić należy, iż absolutnie, na pierwszy rzut oka budzi bardzo poważne wątpliwości twierdzenie przedstawiciela pozwanego, jakoby adnotacja ta była uczyniona przez niego, szczególnie, jeśli zauważy się, iż adnotacja ta jest zrobiona innym tuszem (różnica w natężeniu kolorów) niż podpis, tymczasem, logika nakazuje przyjąć, iż ktoś, kto się sporządza taką adnotację, od razu się podpisuje pod nią i raczej jest mało prawdopodobne, by użył w tym celu dwóch długopisów. Ponadto porównanie charakteru pisma przy adnotacji i podpisie przewodniczącego wskazuje na nikłe prawdopodobieństwo, by były to zapisy sporządzane przez jedną osobę. Różnica tych zapisów aż rzuca się w oczy w sposób ewidentny.

Jest to jednak uwaga jedynie na marginesie, jako dodatkowy argument, bowiem w pierwszej kolejności wskazać należy iż wersja pozwanego w tym zakresie, co do tego, kiedy miałby sporządzić adnotację, jest niespójna, wewnętrznie i logicznie sprzeczna, jest też sprzeczna z zeznaniami powódki. W pierwszej kolejności budzi wątpliwość to, czemuż by pozwany miał wnioski te zanieść osobiście do domu powódki, skoro w przedmiocie wniosków urlopowych dzień raptem wcześniej strony wymieniały korespondencję mailową, w której równie dobrze mógł wyrazić swoje zdanie (z resztą uczynił w mailu z 31 sierpnia ale o innej treści, niż teraz przedstawia przed sądem). Do tego w dniu 1 września, gdy sam przyznaje, iż byli zajęci z żoną uroczystościami rozpoczęcia roku szkolnego dzieci – w takich okolicznościach naturalne jest, iż jeśli można wykonać jakąś czynność mniejszym nakładem czasu i środków (np. mailem, smsem) to się w takiej sytuacji z tego korzysta. Przedstawiciel pozwanego nie był w stanie logicznie wyjaśnić po co z tymi wnioskami powódki miałby się fatygować do jej domu. Przecież wnioski urlopowe powinny być w dokumentacji pozwanego przechowywane, więc powinien je mieć w biurze. Jeśli by miał się fatygować osobiście do powódki, to

czemu nie uzyskał jej pokwitowania na tym dokumencie, który zawiera adnotację, jako dowodu na to, iż takie wnioski z adnotacją zwrócił powódce. Jest to wątpliwe tym bardziej, iż powódka twierdziła, iż wnioski złożyła w pojedynczych egzemplarzach, a jeśli pozwany swoje egzemplarze ma (bo je do sprawy przedłożył sam) to skąd, skoro pierwsze egzemplarze wydano rzekomo powódce? Bo przecież nie przyszedłby R. H. do powódki tylko by jej pokazać owe wnioski. Pozwany twierdził nieprzekonująco, iż albo było więcej egzemplarzy (czemu zaprzecza powódka) albo zrobił kopie, bowiem robi kopie wszystkich dokumentów. Może i tak, ale przypomnieć należy, w jakich okolicznościach, jak twierdzi R. H., doszło do wyrażenia zgody na urlop z pierwszorazowych wniosków powódki – zeznał, iż „namyślił się”, zmienił decyzję (w stosunku do woli wyrażonej w mailu z 31 sierpnia z wieczora) nad ranem 1go września – i zawożąc dzieci do szkoły zjechał z wnioskami do powódki – to gdzie zrobił sobie kopie? Nie zeznał, by w domu miał kserokopiarkę. Między stronami już był wtedy konflikt (o czym świadczą choćby maile o zwrocie dokumentacji z tamtego okresu) zatem dziwi, iż w takich okolicznościach pozwany nie bierze pokwitowania od powódki przyjęcia wniosków z adnotacją o zgodzie na taki termin urlopu. Znamienne też, iż rzekomo był na miejscu z A. H., ale wszedł bez niej do powódki (została w samochodzie) tymczasem w takich okolicznościach bardziej logiczne byłoby wzięcie świadka ze sobą.

Zeznania świadka A. H. i przedstawiciela pozwanej A. S. nie wniosły wiele do sprawy, częściowo były niekonkretne, świadkowie nie mieli większej wiedzy co do organizacji pracy i zasad związanych ze świadczeniem urlopowym, przedstawiciel A. S. nie miał żadnej konkretnej wiedzy w zakresie wniosków urlopowych powódki, tylko domysły, zaś zeznania A. H. były w tym zakresie w ocenie sądu niewiarygodne, m.in. z przyczyn wyżej wskazanych, analogicznych do oceny zeznań R. H..

W swych ustaleniach Sąd oparł się zatem na zeznaniach powódki, które uznał za bardziej wiarygodne, albowiem były one logiczne, spójne i znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, w szczególności w wiadomościach e-mail. Zarówno z zeznań jak i wiadomości e-mail, oraz złożonych wniosków pisemnych o urlop, wynika logiczna konsekwencja, iż najpierw powódka złożyła wnioski pisemne, w których rozłożyła urlop w okresie wypowiedzenia umowy o pracę na różne części. Jednakże z uwagi na odmowną odpowiedź pozwanego, i jego stanowcze wskazanie, iż udziela jej urlopu od 1 do 14 września, zgodziła się na propozycję pracodawcy.

Strona pozwana zanegowała ustalenia, jakoby zgodziła się ze stanowiskiem powódki zawartym w wiadomości e-mail z dnia 1 września 2016r. Jednakże, w ocenie Sądu takie stanowisko pozwanego spowodowane było reakcją na dochodzenie przez M. C. świadczenia urlopowego, innymi słowy stanowi jedynie wyraz strategii procesowej pozwanego.

Tymczasem należy tu przypomnieć, iż najpierw pracodawca, rozwiązując umowę dnia 30 sierpnia, nakazuje powódce wykorzystać urlop. Z tym że nie wskazuje w jakim wymiarze, w jakich dniach, co jest zrozumiałe jeśli uwzględni się, iż R. H. nie miał zbyt dużej orientacji w sprawach kadrowych i zrozumiałe i logiczne jest, iż kazał to wyliczyć powódce (w oświadczeniu o rozwiązaniu sam nie wskazuje okresu urlopu, na który kieruje, tylko określa go jako odpowiedni i zgodny z przepisami). W takich okolicznościach logiczną konsekwencją jest, iż powódka przygotowała wnioski urlopowe dla siebie na okres wypowiedzenia.

Niesporne jest, iż przedłożyła je R. H. w dniu 31 sierpnia oraz że R. H. powiedział, że musi się z nimi zapoznać i da jej odpowiedź.

Zatem nie dziwi, iż w tym samym dniu ok. 20-21 godz., przewodniczący H., zgodnie z ustaleniami, daje odpowiedź – jest ona negatywna i stanowczo wskazuje na inne, niż proponowane przez powódkę, terminy urlopu (wskazując termin 1-14 września). Wszystko to jawi się jako logiczna, normalna kolej rzeczy w tej kwestii – wniosek urlopowy – informacja o potrzebie czasu na zastanowienie się i odpowiedź – wreszcie zapowiadana odpowiedź.

Twierdzenia powódki, iż maila tego odczytała rano 1go września, nie budzą wątpliwości co do ich prawdziwości, biorąc pod uwagę późną porę maila od R. H. i fakt, iż był to czas wolny powódki, nie miała ona obowiązku nieustannego sprawdzania maila w godzinach wieczornych, w czasie prywatnym.

Powódka odczytawszy maila od R. H., niezwłocznie odpisuje o 8:13 rano 1 września, , iż akceptuje wyznaczony przez niego termin.

Uznać należy, iż taka była kolej rzeczy, taki tok załatwiania tej sprawy – łączy się to w spójną i logiczną całość.

Sąd za niewiarygodne uznał twierdzenia pozwanego, jakoby w dniu 1 września 2016r., między godziną 8:00 a 9:00, miał przekazać powódce w miejscu jej zamieszkania informację, iż wyraża zgodę na wnioski urlopowe wypisane w dniu 31 sierpnia 2016r., gdyż nie znajduje ono potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym – zaprzecza temu stanowczo powódka, oraz z uwagi na fakt, iż pozwany nie przedstawił żadnego wiarygodnego dowodu na poparcie tego twierdzenia, a sama relacja przedstawiciela pozwanego budzi poważne wątpliwości pod względem doświadczenia życiowego, wskazane powyżej.

Po pierwsze niezrozumiałe jest, po co R. H. miałby przynosić powódce wnioski do domu, albo jedynie fatygować się do niej, by jedynie powiedzieć jej o zgodzie na jej pierwotne wnioski, jeśli a) mógł ją poinformować o rzekomej zmianie decyzji prościej i łatwiej – mailem, smsem; b) nie wyjaśnił logicznie, jak zatem jest w posiadaniu tych wniosków, jeśliby rzekomo je dał powódce, albo jak sobie sporządził kopie, jeśli decyzję podjął (rzekomo) o 5 rano 1 września, o 8 udał się do powódki, i tam jej dał te wnioski z akceptacją; c) czemu nie ma potwierdzenia od powódki tego faktu; d) nie przybrał sobie do tego świadka (A. H. zeznała iż nie wchodziła na górę, nadto zeznała iż pojechali do powódki po dokumenty, a nie zanieść jej jakieś dokumenty).

Po drugie, jeśli kolejność była taka, jak chciał przekonać sąd R. H.: że najpierw nie zgodził się na wnioski powódki, a potem zmienił zdanie, o czym postanowił poinformować ją osobiście w jej domu, a potem powódka wysłała swojego maila o akceptacji jego pierwszej decyzji (tej z maila) to logika nakazywałaby, w sytuacji otrzymania od powódki takiego maila zaprzeczającego ustaleniom z (rzekomego) spotkania, odpisać na tego maila, zapytać, się o co chodzi, dlaczego powódka zgadza się na wersję wcześniejszą, jeśli potem pracodawca poinformował ją o zmianie, o co jej chodzi, czemu ma służyć jej zachowanie itp. - tego nie ma. Strona pozwana nie przedstawiła takiej korespondencji, która w tych okolicznościach byłaby naturalna i potrzebna. Przecież ewidentnie, gdyby było tak jak mówi R. H., by zmienił on zdanie i poinformował o tym, a potem otrzymał maila, z którego by wynikało, iż powódka odnosi się do pierwszej decyzji i zachowuje się, jakby tej drugiej nie uznawała, koniecznym byłoby ustosunkowanie się do tego, tym bardziej, iż strony rozstawały się i miały do siebie wzajemne pretensje. W takich okolicznościach zachowanie powódki oznaczałoby ewidentnie, iż dąży ona do jakiegoś ukrytego celu przeciwko pracodawcy, a taka konstatacja wymagałaby reakcji na jej pismo.

W ocenie sądu brak odpowiedzi R. H. na mail powódki z 1 września przystający na warunki R. H. dotyczące korzystania z urlopu z maila z 31 sierpnia daje się wytłumaczyć tylko w jeden sposób, tj że ustalenia między stronami były takie jak w mailach – tylko wtedy nie ma konieczności odpowiadania na maila powódki – bo jest on już odpowiedzią na stanowczą decyzję pracodawcy (wyrażoną w mailu poprzedzającym).

W ocenie sądu twierdzenie, iż R. H. zmienił zdanie po tym mailu z wieczora z dnia 31 sierpnia 2016r. i udzielił jej urlopu wg pierwszej wersji przedstawianej przez powódkę jest jedynie taktyką procesową i strategią przyjętą na potrzeby niniejszego postępowania, gdy okazało się, iż ustalenia stron były takie, iż stanowiłyby przesłankę wypłaty świadczenia urlopowego dochodzonego przez powódkę. Wtedy dopiero, zdaniem sądu, dopisano czyją ręką adnotację o rzekomym wyrażeniu zgody na urlop na wnioskach, które były w posiadaniu pracodawcy.

Zatem biorąc pod uwagę materiał dowodowy zgromadzony w sprawie uznać należało, iż w okresie wypowiedzenia, we wrześniu 2016r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego w okresie od 1 do 14 września.

Okoliczność ta ma istotne znaczenie dla prawa do świadczenia urlopowego.

Zgodnie z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych z dnia 4 marca 1994r. (Dz.U. nr 43, poz 163, ze zm), w myśl art. 3 pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mają obowiązek tworzyć fundusz świadczeń specjalnych (ust. 1).

Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, mogą tworzyć Fundusz lub mogą wypłacać świadczenie urlopowe. Innymi słowy, jeśli pracodawca zatrudnia mniej niż 20 osób, nie musi tworzyć funduszu, ale może to zrobić, ewentualnie (jeśli nie tworzy funduszu) wypłaca świadczenie urlopowe.

Ustawodawca przewidział możliwość zwolnienia się od obowiązku wypłacania świadczenia urlopowego – w art. 3 ust. 3a przewidział, iż pracodawcy, o których mowa w ust. 3, nieobjęci układem zbiorowym pracy oraz niezobowiązani do wydania regulaminu wynagradzania, informacje w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego przekazują pracownikom w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Jak słusznie wskazuje Julia Podhorecka w publikacji: Świadczenia Urlopowe (<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/swiadczenia-urlopowe>): „Pracodawca, który na dzień 1 stycznia danego roku zatrudnia mniej niż 20 pracowników i nie posiada układu zbiorowego pracy, nie jest zobowiązany do wydania regulaminu wynagradzania. W związku z powyższym postanowienie o rezygnacji z ZFŚS oraz wypłacania świadczenia urlopowego ogłasza w styczniu danego roku w sposób zwyczajowo przyjęty w zakładzie pracy. Oświadczenie obowiązuje tylko w tym roku kalendarzowym, w którym informacja została przekazana, dlatego konieczne jest coroczne ponawianie informacji w terminie do końca stycznia. W przypadku, gdy pracodawca do końca stycznia danego roku nie poinformuje pracowników o niewypłaceniu świadczenia urlopowego jest zobowiązany do jego wypłaty w danym roku”.

Podobnie w publikacji: Informacja w sprawie rezygnacji z wypłacania świadczenia urlopowego i tworzenia ZFŚS, w: Ubezpieczenia i Prawo Pracy nr 2 (428) z dnia 10.01.2017, <http://www.zfss.pl/dzial,160,swiadczenie-urlopowe.html> wskazano, iż tzw. mały pracodawca spoza sfery budżetowej, który nie zamierza tworzyć zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dalej Funduszu, ani wypłacać świadczenia urlopowego, o ile nie jest objęty układem zbiorowym pracy albo regulaminem wynagradzania, informuje o tym pracowników w pierwszym miesiącu kalendarzowym każdego roku.

Pracodawca jest zobowiązany przez przepisy prawa, prowadzić właściwą dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 94 pkt. 9a i rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 czerwca 1996r., w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt pracownika, Dz.U z 1996r., nr 62, poz 286).

W ocenie sądu to pozwaną spółkę, jako pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia, iż pracodawca zwolnił się przez wymagane prawem oświadczenie od konieczności wypłaty świadczenia urlopowego. Po pierwsze dlatego, iż na pracodawcy ciąży wymienione wyżej obowiązki związane z dokumentacją płacową, a niewykonanie obowiązku przez pracodawcę nie może powodować niekorzystnych skutków dla pracowników.

Powódka skorzystała z urlopu 14 dniowego. Pracodawca zatrudniał poniżej 20 pracowników. Nie tworzył funduszu, ale jeśli nie chciał wypłacać świadczenia, winien w styczniu 2016r. oznajmić to powódce. Tymczasem. Sam R. H. przyznał, iż tego nie zrobił (k. 227, vide tez odpowiedni fragment nagrania, który wskazuje, jak zmiennie i niekonkretnie zeznawał R. H. w zakresie funduszu, oraz jaki sposób odpowiadał na precyzyjne pytania sądu w tym zakresie, by ostatecznie przyznać, iż nie przypomina sobie, żeby jej powiedział, że świadczenie nie będzie wypłacane). W ocenie sądu jest to logiczne, skoro wcześniej przyznał, iż nie wiedział jakie są zasady relacji tworzenie funduszu – świadczenie urlopowe (k. 227). Pracodawca nie złożył oświadczenia o niewypłaceniu świadczenia urlopowego, w styczniu 2016r., bowiem nie wiedział, że ma taki obowiązek jeśli się chce od tego uchylić.

Zgodnie z art. 3 ust. 4 ustawy, wysokość świadczenia urlopowego, o którym mowa w ust. 3, nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego, określonego w art. 5 ust. 2, 2a i 3 - odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika, z tym że wysokość świadczenia dla zatrudnionych, o których mowa w art. 5 ust. 2 i 3, ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika. Świadczenie urlopowe, wypłaca pracodawca raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych (art. 3 ust. 5).

Wypłata świadczenia urlopowego następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego, (art. 3 ust. 5a).

Pracownikowi zatrudnionemu na pełny etat w 2016r. przysługiwało świadczenie urlopowe w wysokości 1.093,93 zł (...).

Powódce przysługiwało zatem roszczenie o zapłatę kwoty 1093,93 zł.

Strona pozwana skutecznie jednak złożyła zarzut potrącenia.

Stronie pozwanej przysługuje względem powódki wierzytelność o zapłatę kwoty 270 zł, stwierdzona postanowieniem z dnia 19 grudnia 2017r., w sprawie (...).

Potrącenie pozwala na uproszczenie wzajemnych rozliczeń między stronami. Zarzut potrącenia to czynność procesowa, stanowiąca środek obrony pozwanego. Zarzut potrącenia może w praktyce przybrać dowolną formę – ważne jest, aby pozwany powołał się na fakt złożonego oświadczenia o potrąceniu i przedstawił dowody potwierdzające dokonane potrącenia. Pozwany musi także wykazać, że przysługuje mu wierzytelność, którą przedstawił do potrącenia. Możliwe jest też dokonanie potrącenia dopiero w trakcie trwania postępowania – w takim przypadku zarzut potrącenia i oświadczenie o potrąceniu mogą zostać złożone równocześnie.

Zgodnie z art. 498 k.c., gdy dwie osoby są jednocześnie względem siebie dłużnikami i wierzycielami, każda z nich może potrącić swoją wierzytelność z wierzytelności drugiej strony, jeżeli przedmiotem obu wierzytelności są pieniądze lub rzeczy tej samej jakości oznaczone tylko co do gatunku, a obie wierzytelności są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem lub przed innym organem państwowym. Wskutek potrącenia obie wierzytelności umarzają się nawzajem do wysokości wierzytelności niższej.

Zgodnie z art. 505 k.c., nie mogą być umorzone przez potrącenie:

- 1) wierzytelności nieulegające zajęciu;
- 2) wierzytelności o dostarczenie środków utrzymania;
- 3) wierzytelności wynikające z czynów niedozwolonych;
- 4) wierzytelności, co do których potrącenie jest wyłączone przez przepisy szczególne.

Z mocy przepisów szczególnych, wyłączona jest możliwość potrącenia wierzytelności z wynagrodzeniem pracownika (art. 87 k.p.). Tymczasem świadczenie urlopowe nie jest wynagrodzeniem, nie jest świadczeniem zrównanym z wynagrodzeniem pod względem ochrony prawnej, nie jest umieszczone w tym samym rozdziale, co wynagrodzenie za pracę, nawet nie jest roszczeniem wynikającym z kodeksu pracy, a z odrębnej ustawy. Nie ma charakteru wynagrodzenia, tj. nie jest związane z jakością pracy i z samym faktem jej wykonywania. Jest wynikiem innych, socjalnych obowiązków pracodawcy, związanym z innymi przepisami okołokodeksowymi.

Jako że zakaz potrącenia z art. 87 k.p., jest przepisem wyjątkowym, w wprowadzającym wyłom od zasady dopuszczalności potrąceń wzajemnych roszczeń z k.c., nie może być interpretowany rozszerzająco.

Zatem roszczenie powódki nie podlegało ochronie przed potrąceniem.

Pozwany zaś wykazał, iż wierzytelność względem powódki na 270 zł mu przysługiwała i była wymagalna.

Zatem doszło do umorzenia wierzytelności powódki o zapłatę 1093,93 zł z jej długiem o zapłatę 270 zł na rzecz pozwanej, co daje kwotę 823,93 zł.

Taką też kwotę zasadził sąd w wyroku z 19 lutego 2018r., o czym orzekł w punkcie I p\wyroku, oddalając powództwo w pozostałym zakresie w punkcie II, z uwagi na skuteczny zarzut potrącenia.

Jako że był to wyrok częściowy, a nie kończący postępowanie w sprawie, zatem w myśl art. 108 k.p.c., sąd nie orzekał tu o kosztach postępowania.