

Sygn. akt VIII *Pa 188/19*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Teresa Kalinka
Sędziowie:	Małgorzata Andrzejewska del. Anna Capik-Pater (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 13 lutego 2020r. w Gliwicach

sprawy z powództwa W. Z. (Z.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 18 kwietnia 2019 r. **sygn. akt** VI P 645/18

1) oddala apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1 350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Małgorzata Andrzejewska

Sygn. akt VIII Pa 188/19

UZASADNIENIE

Powód W. Z. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwoty 22.500 zł tytułem odszkodowania w związku z utratą możliwości wykorzystania urlopu za rok 2014. W uzasadnieniu wskazał, że w latach 1995-2016 był dyrektorem w pozwanej spółce. Do początku 2015 roku zobowiązany był zgodnie z zaleceniami Zarządu pozwanej do podejmowania wszelkich decyzji, przede wszystkim kierując się redukcją kosztów. Do połowy 2007 roku administracją i księgowością zajmowały się u pozwanej 3 osoby, a później 2 osoby – powód i jego asystentka. Taka organizacja pracy skutkowała ponadprzeciętnym zaangażowaniem, szczególnie ze strony powoda, a w konsekwencji brakiem możliwości skorzystania z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Wyrokiem

wydanym przez tutejszy Sąd w sprawie VI P 430/17 potwierdzone zostało, że powodowi w roku 2017 przysługiwał niewykorzystany urlop za lata 2013-2016. Obecnie powód przebywa na zwolnieniu lekarskim i nie ma możliwości wykorzystania urlopu za 2014 roku, wobec czego wnosi o przyznanie odszkodowania, bowiem urlop nie został udzielony powodowi z winy pozwanej. Pracodawca wymuszał bowiem na powodzie taką organizację pracy, która uniemożliwiała mu wieloletnie wykorzystanie należnego urlopu. Powód wskazał, że urlop ten ulegnie przedawnieniu z dniem 1 października 2018 roku, wobec czego jego roszczenie należy uznać za uzasadnione.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. Podniosła, że powód samodzielnie decydował o udzielanych sobie urlopiach wypoczynkowych, a więc ich niewykorzystanie jest wyłącznie wyrazem woli powoda. Powód bowiem sam wnioskował o udzielenie urlopu i sam wnioski te akceptował. Brak jest tym samym możliwości powstania szkody po jego stronie, a jeżeli taka powstała, to zgodnie z art. 5 k.c. to wyłącznie powód jest osobą za to odpowiedzialną.

W piśmie procesowym z dnia 7 stycznia 2019 roku powód zakwestionował twierdzenia pozwanej wskazując, że wprawdzie sam akceptował wnioski o udzielenie sobie urlopu, jednak każdorazowo przed dokonaniem akceptacji uzyskać musiał na takie działanie zgodę przełożonego, tj. członka Zarządu lub osoby przez tego członka upoważnionej.

Na rozprawie w dniu 22 stycznia 2019 roku powód oświadczył, że został zwolniony z pozwanej spółki w grudniu 2018 roku. Przed zwolnieniem z pracy od 2017 roku cały czas przebywał na zwolnieniu lekarskim. Oświadczył, że nie miał możliwości wykorzystania urlopu z 2014 roku ponieważ był chory. Dalej wskazał, że winą pozwanej było, że powstanie zaległości urlopowych w takiej ilości.

Wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2019r. Sąd Rejonowy w Gliwicach oddalił powództwo W. Z. oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2700 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że powód W. Z. był zatrudniony u pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. od 1 maja 1995 na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód zatrudniony był na stanowisku dyrektora.

Zgodnie z umową o pracę uprawniony był do otrzymywania wynagrodzenia według założeń kontraktu łączącego strony. Otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 15 000 zł brutto miesięcznie.

Pozwana Spółka prowadzi działalność, której przedmiotem jest uszlachetnianie szkła spożywczego poprzez nakładanie farb (zwykle logotypów) na szkło spożywcze. Okres wzmożonej pracy u pozwanej przypada na miesiące od marca do września.

W okresie zatrudnienia u pozwanej wymiar urlopu wypoczynkowego dla powoda wynosił 30 dni - 26 dni urlopu wypoczynkowe przysługującego powodowi zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz 4 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego w ramach specjalnego urlopu dla kierownika. Powód w celu otrzymania urlopu wypoczynkowego składał pisemne wnioski urlopowe. Z racji zajmowanego stanowiska oraz z uwagi na fakt, że zarząd pozwanej w zasadzie cały czas przebywał w Niemczech, powód w większości przypadków sam podpisywał swoje wnioski urlopowe, zarówno jako pracownik, jak również dokonując ich akceptacji w zastępstwie przedstawiciela pozwanej. U pozwanej prowadzona była pisemna ewidencja czasu pracy oraz plany urlopowe. Przed podpisaniem wniosku urlopowego w imieniu pracodawcy powód każdorazowo uzyskać musiał zgodę Zarządu spółki lub S. S. będącego członkiem Zarządu i osobą upoważnioną do podejmowania decyzji w tym zakresie. Zgoda wyrażana była telefonicznie, drogą mailową lub też w trakcie bezpośredniego spotkania.

Powód nie napotykał trudności z wykorzystaniem urlopu w krótszym wymiarze lub też w innych terminach niż okresy wzmożonej produkcji. Powód zwykle korzystał z krótkich urlopów 1 lub 2 dniowych, ale zdarzały się również urlopy dłuższe – dwutygodniowe.

Pozwana nigdy nie odmówiła udzielenia powodowi 1 lub 2 dniowego urlopu. Z uwagi na zakres obowiązków powoda oraz przedmiot prowadzonej przez pozwaną działalności zdarzały się sytuacje, kiedy z uwagi na wzmożoną produkcję powód nie otrzymywał zgody pozwanej na wykorzystanie urlopu w dłuższym wymiarze lub we wskazanym przez powoda terminie. Pozwana proponowała wówczas powodowi wykorzystanie urlopu w innym terminie lub też w krótszym wymiarze.

Z uwagi na brak wykorzystania całego bieżącego limitu urlopowego powód dysponował dniami urlopu zaległego, które wykorzystywane były przez niego w pierwszej kolejności. Również w roku 2014 powód nie wykorzystał całego bieżącego urlopu wypoczynkowego, co spowodowało powstanie urlopu zaległego.

Do 2015 roku powód był jedyną osobą decyzyjną pełniącą na stałe obowiązki w zakładzie pozwanej w G.. Zarząd spółki na stałe przebywał bowiem w Niemczech, a jego przedstawiciele rzadko przyjeżdżali do Polski. W maju 2015 roku zatrudniony został na stanowisku kierownika zakładu (...), którego przełożonym był powód. Kierownik zakładu stopniowo przejmował częściowo obowiązki powoda.

Od października 2016 roku do grudnia 2018 roku powód, z przerwą od czerwca do października 2017 roku, przebywał na zwolnieniu lekarskim. W tym czasie jego obowiązki przejęte zostały częściowo przez kierownika zakładu (...), częściowo przez przedstawiciela Zarządu, a częściowo przez inne osoby pojawiające się w firmie, co stwarzało powodowi możliwość wykorzystania zaległego urlopu. Z uwagi jednak na długotrwałe i nieprzerwane zwolnienie lekarskie, na którym powód przebywał od 2017 roku, brak było możliwości wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego przysługującego powodowi za rok 2014. Powód w 2017 roku otrzymał zdolność do pracy, to jednak nie wrócił do pracy bowiem ponownie się rozchorował. Gdyby powód wrócił faktycznie do pracy, to wystąpiłby o zaległy urlop wypoczynkowy, a z uwagi na zmiany w firmie, fakt, że pojawiły się nowe osoby, które przejęły częściowo obowiązki powoda, byłby on w stanie wykorzystać zaległy urlop. Byłoby to nawet z korzyścią dla zakładu pracy.

Oświadczeniem woli z dnia 26 kwietnia 2017 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit b, tj, bez winy pracownika, z datą skuteczności na dzień 26 kwietnia 2017 roku. W uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała, że przyczyną jest długotrwała, nieprzerwana i udokumentowana nieobecność powoda w pracy spowodowana chorobą.

Powód odwołał się od rozwiązania umowy o pracę do Sądu Rejonowego w Gliwicach i sprawa toczyła się w tutejszym Sądzie pod sygn. akt VI P 368/17. Powód domagał się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Wyrokiem z dnia 13 października 2017 roku Sąd przywrócił powoda do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy bowiem pozwana uznała powództwo powoda.

Umowa o pracę pomiędzy stronami rozwiązana została w grudniu 2018 roku. W chwili rozwiązania umowy powodowi przysługiwał niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2014.

Wyrokiem wydanym przez Sąd Rejonowy w Gliwicach w sprawie o sygn. VI P 430/17 z dnia 22 maja 2018 roku Sąd przyznał W. Z. od pozwanej ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysługujący za rok 2013. Jednocześnie w uzasadnieniu tego wyroku Sąd wskazał również na powstanie zaległego urlopu za lata kolejne, w tym za rok 2014. Sąd w treści uzasadnienia wyroku wydanego sprawie VI P 430/17 wskazał również, że dla rozstrzygnięcia sprawy nie miało znaczenia czy powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego z przyczyn leżących po jego stronie, czy z przyczyn leżących po stronie pozwanej.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd pierwszej instancji zważył, że roszczenie powoda o odszkodowanie za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nie zasługuje na uwzględnienie.

W postępowaniu przez Sądem I instancji powód dochodził zapłaty odszkodowania z tytułu braku możliwości wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego za rok 2014. Wyłącznie winę za powyższą szkodę ponosić miała pozwana, jako pracodawca powoda. Materialnoprawną podstawę tych roszczeń powód oparł na dyspozycji przepisu

art. 415 k.c. Jako wartość przedmiotu sporu powód wskazał równowartość ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w roku 2014.

Tym samym oceny zaistnienia przesłanek odpowiedzialności pozwanej dokonał Sąd I instancji w kontekście art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którym to przepisem kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia.

Dalej wskazał Sąd Rejonowy, że , aby przyjąć odpowiedzialność deliktową pozwanej, niezbędne było wykazanie następujących okoliczności, warunkujących odpowiedzialność sprawcy czynu niedozwolonego w ramach art. 415 k.c. i n.: po pierwsze, zaistnienia szkody (lub krzywdy) po stronie powoda, po drugie, bezprawnego zachowania pozwanej, po trzecie, związku przyczynowego między szkodą a bezprawnym zachowaniem pozwanego, po czwarte, zawinięcia pozwanej w zakresie tegoż zachowania.

Związek przyczynowy między szkodą a zachowaniem osoby za nią odpowiedzialnej musi być rozumiany w sposób obowiązujący na gruncie prawa cywilnego; związek taki scharakteryzowany został w art. 361 § 1 k.c., który wskazuje, że „zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła”.

Bezprawność zachowania oznacza, wyłożył Sąd Rejonowy, iż zachowanie jest sprzeczne z obowiązującym porządkiem prawnym, czy to z uwagi na naruszenie przepisów powszechnie obowiązujących, czy też z uwagi na uchybienie zasadom współżycia społecznego, regułom moralnego postępowania. Za bezprawne należy kwalifikować zatem czyny zakazane przez przepisy prawne bez względu na ich źródła (Konstytucja RP lub inne ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe, rozporządzenia, akty prawa miejscowego), jak też zachowania sprzeczne z zasadami współżycia społecznego albo dobrymi obyczajami, a więc normami moralnymi powszechnie akceptowanymi w całym społeczeństwie lub grupie społecznej, nakazującymi lub zakazującymi określonego zachowania, mimo iż nie jest ono nakazane lub zakazane normą prawną (por. Z. Banaszczyk (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2005, nb 23; G. Bieniek (w:) G. Bieniek, Komentarz, t. I, 2009, s. 296-297; W. Czachórski (w:) System prawa cywilnego, t. III, cz. 1, s. 534; W. Dubis (w:) E. Gniewek, Komentarz, 2008, art. 415, nb 12; P. Machnikowski (w:) System prawa prywatnego, t. 6, s. 381; Z. Radwański, A. Olejniczak, Zobowiązania, 2008, nb 500).

Odnosnie przesłanki zawinięcia podniósł Sąd I instancji, że na gruncie kodeksu cywilnego brak jest ustawowej definicji tego pojęcia. Powszechnie akceptuje się w związku z tym odwoływanie się przy ocenie stosunków cywilnoprawnych do definicji winy wypracowanej na gruncie prawa karnego. Również na gruncie odpowiedzialności deliktowej winę interpretować należy zatem jako swoistą zarzucalność bezprawnego zachowania. Z. zachowania ma postać nagannej umyślności lub nieumyślności (lekkomyślności lub niedbalstwa), tj. takiego subiektywnego procesu decyzyjnego sprawcy, który doprowadza do celowego, zamierzonego i świadomego podjęcia zachowania, o którym sprawca wie, że jest ono bezprawne, albo co do którego może – i przy zachowaniu należytej staranności powinien – wiedzieć, że jest ono bezprawne (lub że istnieje realna możliwość, że takim się okaże). Zawinięcie sprawcy oceniane jest z zobiiektywizowanego punktu widzenia, a zatem o zawinięciu nie przesądza jedynie rzeczywisty przebieg subiektywnych procesów myślowych, lecz przede wszystkim to, jak procesy te przebiegają w normalnych warunkach.

Podkreślił także Sąd Rejonowy, że odpowiedzialność cywilną w reżimie deliktowym wywołuje nie tylko działanie sprawcy szkody, ale również i jego zaniechanie (361 § 1 k.c). Hipoteza art. 415 k.c. nie obejmuje jednak każdego rodzaju zaniechania (bezczynności) – ale jedynie takie zaniechanie, które ma charakter bezprawny nie tylko z uwagi na sam fakt wywołania szkody, ale również z uwagi na istniejący normatywny zakaz tego rodzaju zaniechania. Bezprawność zaniechania ma miejsce wówczas, gdy istnieje obowiązek działania, skorelowany z zakazem zaniechania lub też zakazem spowodowania skutku, który przez zaniechanie mógłby być spowodowany.

Powyższej oceny, a to czy zachowanie pozwanej wyczerpywało hipotezę art. 415 k.c., dokonał Sąd Rejonowy w kontekście obowiązków pozwanej, których zakres wynikał z przepisów kodeksu pracy oraz zawartej umowy o pracę,

w której to powodowi przyznano 30 dni urlopu w ciągu roku. W pierwszej kolejności oceny wymagało, wedle Sądu I instancji, to czy pozwana nie dopuściła się zachowania bezprawnego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód faktycznie nie wykorzystał urlopu za 2014 rok. Nie miał przeszkód, aby wykorzystywać krótkie urlopy 1- 2 dniowe, a ponadto starał się wykorzystywać urlopy dwutygodniowe. Okoliczność ta była między stronami bezsporna, bowiem potwierdzona została w zeznaniach przez samego powoda. Powód przyznał, że pracodawca nigdy nie stwarzał powodowi problemów z otrzymaniem urlopu krótszego, a nadto sam wskazywał terminy, w których powód mógłby otrzymać urlop w dłuższym wymiarze. W świetle zakresu obowiązków powoda u pozwanej – dyrektora, który w zasadzie zarządzał całym zakładem pozwanej w G. Sąd Rejonowy zważył, że trudno twierdzić, iż pozwana dopuściła się zachowania – zaniechania o bezprawnym charakterze. Tym bardziej niezrozumiała jest wina po stronie pozwanej, że powód nie wykorzystał zaległego urlopu wypoczynkowego za 2014 rok. Strona powodowa wskazała w toku procesu, że wina pozwanej polega na uniemożliwieniu powodowi skorzystania z urlopu wypoczynkowego w przysługującym wymiarze w roku 2014 poprzez wymuszenie organizacji przedsiębiorstwa pozwanej. Powód wskazywał, że ze względu na pełnioną funkcję oraz zakres obowiązków nie mógł udać się na długotrwały urlop w wybranym przez siebie terminie. Przeciwnie stanowisko wynika z danymi z akt sprawy, a w szczególności korespondencji e-mail prowadzonej pomiędzy powodem, a zarządem pozwanej, którą to sam powód złożył do akt sprawy. Wynika z niej jednoznacznie, że wprawdzie powód nie otrzymał akceptacji na udzielenie sobie urlopu w terminie wzmożonej pracy przedsiębiorstwa (od marca do września), jednakże pracodawca sam proponował powodowi inne terminy, w których udzielony zostałby mu urlop. Podkreślił Sąd I instancji, że powyższa kwestia potwierdzona została również przez powoda. W swoich zeznaniach powód niejednokrotnie wskazywał, że korzystał zarówno z pojedynczych dni urlopu, jak i z dłuższych urlopów dwutygodniowych. Nadto powód zeznał, że gdyby nie długotrwałe zwolnienie lekarskie na którym przebywał, to z uwagi na zmienioną organizację pracy pozwanej, po zakończeniu zwolnienia lekarskiego mógłby wykorzystać zaległy urlop za 2014 rok, co byłoby nawet z korzyścią dla pozwanej.

Mając na uwadze wszystkie powyższe okoliczności Sąd I instancji doszedł do przekonania, że brak jest winy po stronie pozwanej w zakresie braku wykorzystania przez powoda urlopu wypoczynkowego za 2014 rok. Stronie pozwanej nie można postawić zarzutu, że w konkretnych okolicznościach niniejszej sprawy umyślnie bądź na skutek lekkomyślności czy też niedbalstwa, nie dołożyła należytej staranności, jakiej można było od niej wymagać a przez to uniemożliwiła powodowi wykorzystanie zaległego urlopu wypoczynkowego. Powód otrzymywał zgodę na urlop wypoczynkowy, aczkolwiek może nie zawsze w terminie, który sam sobie wybrał, to jednak było to spowodowane racjonalnymi okolicznościami, na które wskazywał przedstawiciel pozwanej chociażby w korespondencji e-mail znajdującej się w aktach sprawy.

Wprawdzie wyrokiem z dnia 22 maja 2018 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt VI P 430/17 Sąd przyznał powodowi ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop przysługujący powodowi za rok 2013, jednakże wskazać należy na odmienną podstawę prawną tego roszczenia. Na podstawie art. 171 § 1 k.p., pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w przypadku niewykorzystania przysługującego mu urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W niniejszej sprawie powód opierał zaś swoje roszczenie na regulacji art. 415 k.c., tym samym nie można uznać, że przyznanie powodowi ekwiwalentu pieniężnego w tamtej sprawie przesądza o zasadności przyznania odszkodowania sprawie niniejszej.

Wobec powyższego, Sąd I instancji oddalił powództwo orzekając o kosztach zastępstwa procesowego w pkt 2 wyroku mając na uwadze wynik procesu.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód, wnosząc o zmianę poprzez uwzględnienie powództwa .

Pozwany zaskarżonemu wyrokowi zarzucił dopuszczenie się przez Sąd Rejonowy drobnych nieścisłości przy ustalaniu stanu faktycznego oraz nieuwzględnienie innych. W dalszej części apelacji powód nakreślił tło jego współpracy w ramach umowy o pracę z pozwaną oraz wskazał na narastanie w tym okresie zaległego urlopu wypoczynkowego.

Wskazał, że był przy zakładaniu Spółki, jak też jej budowie i organizacji. Uzyskanie, jak podnosił, w miarę stabilnej pozycji powstającego zakładu zajęło kilka lat i odbyło się to kosztem olbrzymiego zaangażowania powoda, w tym przez rezygnacją z czasu wolnego, co odnosiło się również do ograniczonego korzystania z przysługującego urlopu wypoczynkowego. W efekcie, w roku 2007, w momencie przekazywania obsługi księgowej do firmy zewnętrznej, powód miał 92 dni zaległego urlopu. Wciąż rozwijające się przedsiębiorstwo i dynamika tego rozwoju uniemożliwiały istotną redukcję zaległego urlopu. W dalszej części apelacji powód opisał jak kształtowały się jego obowiązki na przestrzeni lat, wskazał, że wykonywał je osobiście. Zaznaczył, że założenie Zarządu było takie by kierownik czy dyrektor nie mogli korzystać jednorazowo z urlopu dłuższego niż dwa tygodnie. Powód zaznaczył, że przy uwzględnieniu interesów Spółki mógł skorzystać z przedłużonego urlopu wbrew przyjętej zasadzie. Wskazał, że nadużyciem jest oparcie przez Sąd Rejonowy ustaleń na zeznaniach świadka M. P., który zatrudniony jest na stanowisku kierownika zakładu od końca 2017r. Wskazał, że okres letni w latach wcześniejszych był kiedyś okresem obniżonej aktywności zakładu, przeciwnie do tego co zeznał powołany świadek. W nieudzieleniu powodowi urlopu wypoczynkowego powód upatrywał winę pozwanej.

Reasumując powód podnosił, że wina pozwanej polega na takiej organizacji, która uniemożliwiła powodowi wykorzystanie urlopu. Podniósł powód, że mogło to być świadome działanie zarządu Spółki, zarzucił, że pozwana wykorzystywała przez lata jego zaangażowanie i poczucie obowiązku w pracy, widząc, że powód doskonale sobie radzi w zarządzaniu, przyczyniając się do corocznej generacji zysku przez zakład, wymusiła celowo taką organizację w Spółce (...) z o.o. w G., która skutkowała bardzo intensywnym zaangażowaniem powoda w wykonywane obowiązki, co doprowadziło do narażenia problemu zaległego urlopu. Pozwana zlekceważyła przy tym powstającą sytuację i zaniedbała podjęcia konkretnych działań, które pozwoliłyby na naprawienie problemu. W efekcie powód doznał konkretnej szkody, w postaci braku wykorzystania zaległego urlopu za 2014 rok, które w świetle art. 361 kc, upoważniają powoda do żądania odszkodowania.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wskazała pozwana, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, podniosła, że z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika jednoznacznie, że pozwana nie ponosi winy i nie jest zobowiązana do wypłaty odszkodowania za niewykorzystany przez powoda urlop wypoczynkowy za 2014 rok. Podniosła, że powód każdorazowo otrzymywał zgodę na udzielenie mu urlopu wypoczynkowego oraz, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie zawiera ani jednego sprzeciwu w przedmiocie udzielenia powodowi należnego mu urlopu wypoczynkowego, a jedynie jego wymiaru. Odnosząc się do zarzutu „arbitralnego założenia Zarządu, tutaj w osobie S. S., który nie akceptował, aby kierownik/bądź dyrektor mógł skorzystać jednorazowo z urlopu dłuższego niż dwutygodniowego”, co zdaniem powoda „pozwoliłoby na istotne zmniejszenie liczby dni tego urlopu co najmniej o owe 30 dni, o które toczy się niniejsza sprawa”, zaznaczyła pozwana, że jest całkowicie bezzasadny, gdyż powód mógł uzyskać urlop wypoczynkowy w wymiarze 2 tygodni, a pozostałe dni wykorzystać w innym czasie, tak aby zapewnić właściwe funkcjonowanie zakładu. Podniosła pozwana, że z dołączonych do sprawy wiadomości e-mail, wynika iż S. S., uznał jedynie, że sytuacja w której dyrektor zakładu przebywa cały miesiąc poza zakładem pracy, jest nietypowa. Zarząd spółki doskonale zdawał sobie sprawę, iż udzielenie powodowi urlopu we wskazanym przez niego wymiarze całkowicie destabilizuje system pracy. wbrew twierdzeniom powoda, taki stan rzeczy (potwierdzony zeznaniami M. P.) nie „uwypukla patologii poprzedniej organizacji pracy”, a jedynie wskazuje na racjonalne i odpowiedzialne kierowanie zakładem pracy, w celu przedłużenia jego funkcjonowania.

Podniosła, że powód nie skarżył się na nadmiar przydzielonych mu zadań, nie informował Zarządu spółki o potrzebie zatrudnienia dodatkowych osób, z którymi mógłby współpracować i którym mógłby przekazać część; swoich

obowiązków. To powód decydował, kiedy wystąpi o wyrażenie zgody na udzielenia mu urlopu wypoczynkowego i w jakim wymiarze. Jeżeli taki wniosek był racjonalny, powód zawsze otrzymywał zgodę.

Sąd Okręgowy zważył:

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny i odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie narusza zasad określonych w art. 233 kpc. Dlatego Sąd I instancji przyjął te ustalenia w całości za własne.

Sąd Okręgowy podziela także w całości rozważania prawne zaprezentowane przez Sąd I instancji w pisemnych motywach wyroku, albowiem wynikają one z prawidłowo zastosowanych przepisów, a nadto odzwierciedlają stanowisko judykatury i doktryny.

Na wstępie wskazać należy, iż naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę apelującą alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna. Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykażą przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie któregoś z powyżej wymienionych kryteriów. A taka sytuacja nie ma w sprawie miejsca. Pozwany zarzuca Sądowi I instancji dokonanie błędnych ustaleń w zakresie stanu faktycznego, co do okoliczności, które zdaniem powoda miały wpływ na niewykorzystanie przez powoda urlopu wypoczynkowego. Tymczasem apelacja pozwanego nie zawiera nowych okoliczności, poza tymi które podnoszono w toku procesu w celu uzasadnienia stanowiska powoda. Powód dodatkowo zarzuca, że świadek M. P. zatrudniony był na stanowisku kierownika od 2017r. i opinię o wzmożonym okresie pracy w lecie mógł sformułować jedynie na podstawie swoich krótkich doświadczeń. Świadek jednak zeznał, że jest zatrudniony od roku 2015, a funkcję kierowniczą pełnił od 2017r. W okresie zatem poprzedzającym rok 2017 mógł czynić obserwacje co do obciążenia pracą, podobnie jak w latach późniejszych. Nie miał zatem Sąd Rejonowy podstaw by odmawiać wiarygodności zeznaniom tego świadka.

Powód domagał się odszkodowania za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Jako wartość przedmiotu sporu wskazał kwotę równą ekwiwalentowi za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Nie wnosił jednak o ten ekwiwalent lecz wskazał na art. 415 k.c. jako podstawę swojego roszczenia domagając się odszkodowania.

W trakcie postępowania zaś nie wykazał jednak powód, że pozwana poniosła winę za niewykorzystanie urlopu wypoczynkowego, jak też nie wykazał na czym polegała szkoda jaką poniósł w związku z tym. Zdaniem Sądu Okręgowego trafnie ocenił Sąd I instancji, że pozwana nie ponosi winy za niewykorzystanie przez powoda urlopu wypoczynkowego. Wśród wielu obowiązków powoda były także takie, które dotyczyły planowania i udzielania urlopów pracowniczych. Powód jako osoba zajmująca się w Spółce również tym zakresem winien zadbać o to by wykorzystać także swój własny urlop wypoczynkowy. Sam zajmował się m.in. organizacją spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Skoro powód twierdzi, że w związku z nawałem pracy skorzystanie z urlopu było niemożliwe to należało sygnalizować pracodawcy, że zła organizacja pracy jest przyczyną takiego stanu rzeczy. Tymczasem zaś prócz jednego przypadku wniosku o miesięczny urlop i odmowy z uwagi na zbyt długi okres nieobecności, w aktach sprawy nie ma dowodu na to by pozwany odmawiał powodowi udzielenia zaległego urlopu. Rzeczywiście jeśli było tak jak podnosi powód, że nie zwracał się o takowy, gdyż miał na uwadze dobro zakładu pracy, to trudno zarzucać pracodawcy, że nie udzielił urlopu - nie miał bowiem wniosku. Powód sam decydował, że go nie składa, bo sam uważał, że nie powinien z niego korzystać, gdyż niekorzystnie wpłynie to na funkcjonowanie zakładu pracy.

Na marginesie rozważań podkreślić należy, iż w momencie kiedy doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem w dniu 13 czerwca 2017r. prawo powoda do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształciło się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Od tego dnia rozpoczyna się bieg terminu przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany w naturze, a nieprzedawniony urlop wypoczynkowy (tak też Sądu Najwyższy w wyroku z dnia 29 marca 2001r. I PKN 336/00). Wynika to wprost z art.

171 §1 k.p., który stanowi , że w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Reasumując, apelacja pozwanego jako bezzasadna podlega oddaleniu na mocy art. 385 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. §10 ust. 1 pkt. 1 i § 9 ust. 1 pkt. 2 oraz §2 ust. 5 – Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22.10.2015r. (Dz. U. z 2015r. poz.265).

(-) sędzia (del.)Anna Capik-Pater (-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Małgorzata Andrzejewska