

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 listopada 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 22 października 2019 r. we Wrocławiu na rozprawie sprawy

z powództwa D. S.

przeciwko (...) w K.

o ekwiwalent za urlop

I. zasądza na rzecz powoda D. S. od strony pozwanej (...) w K. kwotę 36.927,03 zł brutto (trzydzieści sześć tysięcy dziewięćset dwadzieścia siedem złotych 03/100) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 12.712,40 zł brutto;

V. orzeka, że koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 1 marca 2018 r. (data wpływu do tut. Sądu) strona powodowa D. S. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) K. kwoty 41.126,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty tytułem należności za ekwiwalent urlopowy oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swoje powództwo powód podniósł, iż był zatrudniony u strony pozwanej od 1996 r. W dniu 31 marca 2015 r. stosunek pracy łączący strony zakończył się. Powód wskazał, że ze względu na zajmowane przez siebie stanowisko sekretarza, posiadane upoważnienie do prowadzenia spraw gminy związanych z inwestycjami oraz liczne projekty inwestycyjne prowadzone przez Gminę K., nie mógł on w okresie zatrudnienia w pełni wykorzystać należnego mu urlopu wypoczynkowego w latach 2012 – 2015. Po ustaniu stosunku pracy nie wypłacono powodowi należnego ekwiwalentu za 68 dni urlopu wypoczynkowego. Ponadto, powód zaznaczył, że z informacji prasowej z dnia 5 marca 2015 r., przy której sporządzaniu wypowiadał się również aktualny Wójt Gminy K. wynika, że powód faktycznie nie wykorzystał 68 dni zaległego urlopu wypoczynkowego, co więcej, wójt w treści artykułu złożył oświadczenie, że wszystkie należności wobec powoda zostaną uregulowane, co jednakże nie miało miejsca. Strona pozwana odmówiła udzielenia pełnomocnikowi powoda informacji na temat ilości dni zaległego urlopu wypoczynkowego.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) K., reprezentowana przez Wójta Gminy K., A. B., wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że jej zdaniem powodowi w ogóle nie należy się ekwiwalent za czas niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ponad już wypłaconą powodowi kwotę ekwiwalentu za 7 dni urlopu z roku 2015. Dalej pozwana podniosła, że powód był pracownikiem (...) K. zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i miał obowiązek potwierdzania na liście obecności swojego przybycia do pracy. Tymczasem, z niewiadomych przyczyn powód nie realizował tego podstawowego obowiązku pracowniczego, mimo iż w aktach osobowych powoda znajduje się oświadczenie, że zapoznał się on z treścią Regulaminu Pracy w (...) K.. Pozwana wypłaciła powodowi kwotę ekwiwalentu należnego za 7 dni urlopu za rok 2015, ponieważ w tym zakresie dysponował wiedzą na temat przyczyny nieobecności powoda w pracy, którą było zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przez ustępującego Wójta. Strona pozwana zaznaczyła, że powód nie ma możliwości potwierdzenia czy w ogóle świadczył pracę na rzecz pozwanego, w jakich dniach był obecny w pracy oraz w jakich dniach przebywał na zaległym urlopie. Zdaniem pozwanej, powodowi nie należy się ekwiwalent ponad już wypłaconą kwotę. Ponadto, strona pozwana wskazała, że D. S. był zatrudniony w (...) K. w okresie od dnia 1 kwietnia 1996 r. do dnia 31 marca 2015 r. na stanowisku Sekretarza Gminy. W dniu 4 grudnia złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, w którym zawarł wniosek o zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Ustępujący Wójt Gminy K. zawarł z powodem porozumienie, na mocy którego powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy do dnia 31 marca 2015 r. Pozwana podkreśliła, iż gdyby powód świadczył na rzecz (...) K. pracę, wówczas miałby na dzień 31 marca 2015 r. należne 68 dni urlopu. W ubiegłych latach powód pobierał ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód D. S. jest z wykształcenia politologiem. Został zatrudniony u strony pozwanej (...) w K. (obecnie: (...) K.) na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 kwietnia 1996 r. do dnia 30 czerwca 1996 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Inspektora do spraw organizacyjno – prawnych. Następnie, uchwałą nr XIX/110/96 Rady Gminy K. z dnia 5 czerwca 1996 r. powołano D. S. na stanowisko Sekretarza Gminy K..

Dowód: - odpis dyplomu w aktach osobowych powoda,

- umowa o pracę z dn. 22.03.1996 r., k. 5 w aktach osobowych powoda,

- uchwała nr XIX/110/96 z dn. 05.06.1996 r., k. 7 w aktach osobowych powoda.

Powód został upoważniony przez Wójta Gminy K., J. K., do wydawania i podpisywania z upoważnienia Wójta decyzji administracyjnych. Z kolei Zarząd Gminy K. upoważnił powoda do prowadzenia bieżących spraw gminy oraz kierowania urzędem podczas nieobecności Wójta. Następnie, Wójt Gminy K., M. D. (1) upoważnił D. S. do wydawania i podpisywania z upoważnienia Wójta decyzji administracyjnych w sprawach dotyczących ustalenia oraz określania zaległości w podatkach i opłatach lokalnych, podpisywania decyzji zmniejszających wysokość należności w podatkach i opłatach lokalnych, zastosowania ulg i zwolnień wynikających z przepisów prawa materialnego (ustaw o podatku rolnym, leśnym i o podatkach i opłatach lokalnych i o warunkach dopuszczalności), ustalenia wysokości podatku od psa. D. S. powierzono również prowadzenie spraw gminy w zakresie planowania, organizacji oraz realizacji inwestycji gminy, wraz z planowaniem i zapewnieniem kompleksowego finansowania inwestycji, w szczególności objętych dofinansowaniem z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, przyznanych przez Zarząd Województwa (...), tj. kanalizacji Gminy K. etapy I, II i III oraz budowy Centrum (...) Turystycznego w K.. Powód został upoważniony także do podpisywania wszelkiej korespondencji oraz wniosków i dokumentów dotyczących projektów Gminy K., których źródłem finansowania mają być fundusze strukturalne. Dodatkowo, powód otrzymał upoważnienie do wydawania i podpisywania z upoważnienia wójta decyzji administracyjnych w sprawach dotyczących zwrotu podatku akcyzowego zawartego w cenie oleju napędowego wykorzystywanego do produkcji rolnej. Dodatkowo, D. S. powierzono prowadzenie spraw gminy w zakresie planowania, organizacji oraz realizacji inwestycji gminy wraz z planowaniem i zapewnieniem kompleksowego finansowania inwestycji w szczególności

objętych dofinansowaniem z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności oraz (...) Funduszu Rolnego. Ponadto, powód został upoważniony do składania oświadczeń woli w sprawach majątkowych Gminy, wspólnie z Zastępcą Wójta.

Dowód: - upoważnienie z dn. 14.06.1996 r., k. 24 w aktach osobowych powoda,

- uchwała nr 211/2001 z dn. 17.09.2001 r., k. 48 w aktach osobowych powoda,

- pełnomocnictwo z dn. 21.03.2005 r., k. 67 w aktach osobowych powoda,

- upoważnienie z dn. 27.07.2005 r., k. 70 w aktach osobowych powoda,

- zarządzenie nr (...) z dn. 21.07.2005 r. k. 71 w aktach osobowych powoda,

- pełnomocnictwo z dn. 29.09.2006 r., k. 81 w aktach osobowych powoda,

- zarządzenie nr (...) z dn. 31.12.2007 r., k. 92A w aktach osobowych powoda,

- zarządzenie nr (...) z dn. 08.06.2009 r., k. 112 w aktach osobowych powoda,

- zarządzenie nr (...) z dn. 08.09.2011 r., k. 115 w aktach osobowych powoda.

Powoda obowiązywała 8 – godzinna dobową normą czasu pracy oraz 40 – godzinna tygodniowa w miesięcznym okresie rozliczeniowym. Powód zapoznał się z treścią Regulaminu Pracy obowiązującego w (...) K..

Dowód: - informacja dla pracownika z dn. 03.03.2008 r. w aktach osobowych powoda,

- oświadczenie z dn. 16.06.2009 r., k. 108 w aktach osobowych powoda.

Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy wykazała, iż w sposób rażący w latach 2004, 2005 i 2006 naruszono przepisy kodeksu pracy w zakresie dotyczącym udzielania urlopu wypoczynkowego w naturze. Ówczesny Wójt Gminy K., M. D. (1) wystąpił o wypłacenie mu ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2005 r. oraz 2006 r. w ilości 37 dni w związku z wygaśnięciem mandatu wójta gminy, podając iż ponowny wybór na stanowisko wójta w jego ocenie nie stanowił przeszkody do wypłacenia wskazanego świadczenia. Z kolei D. S., sekretarz Gminy K. zwrócił się o wypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w liczbie 77 dni za okres 2004 – 2006. Natomiast, doktryna prawa zgodnie stwierdza, iż co do zasady, regułą jest udzielanie urlopu wypoczynkowego w naturze, zaś wypłatę ekwiwalentu pieniężnego należy traktować jako wyjątek od wskazanej reguły, przy czym zwolnienie się pracodawcy od obowiązku udzielenia urlopu w naturze przez zapłatę w to miejsce ekwiwalentu pieniężnego w innych sytuacjach niż przewidziane jest niedopuszczalne.

Do protokołu z powyższej kontroli Wójt M. D. (1) wniósł zastrzeżenia koncentrujące się na niedopuszczalnej ocenie stanu faktycznego. W efekcie usunięto z protokołu fragment ocenny. O stwierdzonych naruszeniach powiadomiono Regionalną Izbę Obrachunkową, Urząd Kontroli Skarbowej oraz Najwyższą Izbę Kontroli. Jednakże przeprowadzone przez Rzecznika Dyscypliny Finansów Publicznych czynności sprawdzające nie wykazały naruszenia dyscypliny finansów publicznych w Gminie K..

Dowód: - protokół kontroli PIP z dn. 22.04.2008 r., k. 122 – 124,

- zastrzeżenia do protokołu z dn.14.04.2008 r., k. 146 – 148,

- odpowiedź na zastrzeżenia z dn. 22.04.2008 r., k. 149,

- pismo z dn. 28.04.2008 r., k. 156,

- pismo z dn. 28.04.2008 r., k. 157,

- pismo z dn. 28.04.2008 r., k. 155,

- notatka służbowa z dn. 28.07.2008 r., k. 176.

W (...) K. obowiązywał Regulamin Pracy. Nadzór nad jego przestrzeganiem został powierzony Sekretarzowi Gminy. Ustalał on organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników zatrudnionych w (...) K. (§1 Regulaminu Pracy). Przepisy powołanego Regulaminu obowiązują wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawcy, bez względu na zajmowane stanowisko oraz rodzaj wykonywanej pracy.

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy (§ 18). Pracodawca prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy, w której rejestruje czas pracy, wszelkie zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy (§ 24 pkt 1). Każdy pracownik ma obowiązek podpisać listę obecności stwierdzając przybycie do pracy (§ 25). Listy obecności znajdują się w Referacie Kadr, a wykładane są w Sekretariacie Urzędu na 30 minut przed rozpoczęciem pracy (§ 26).

Opuszczenie stanowiska pracy lub Urzędu w czasie pracy wymaga uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego. Samowolne opuszczenie stanowiska pracy przed zakończeniem danej zmiany, bądź w czasie godzin pracy jest zabronione. Niedopuszczalna jest również samowola, bez zgody przełożonego zmiana stanowiska pracy i wyznaczonych godzin pracy (§ 27). Wszelkie wyjścia w godzinach pracy, tak służbowe, jak i prywatne, po uzyskaniu zgody przełożonego odnotowywane są w Rejestrach wyjść służbowych i prywatnych, które znajdują się w Referacie Organizacyjnym. Czas zwolnienia przeznaczony na wyjścia prywatne pracownik jest zobowiązany odpracować. Czas odpracowania przez pracownika zwolnienia nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych (§ 28).

Pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego i płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze i według zasad określonych w Kodeksie Pracy. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu (§ 39 ust. 1). Urlopy są udzielane w terminie zaproponowanym przez pracownika i zaakceptowanym przez pracodawcę (§ 39 ust. 2). Urlopu niewykorzystanego zgodnie z tak ustalonym terminem pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego (§ 39 ust. 3). Wykorzystanie urlopu przez pracownika powinno nastąpić w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, poza czterema dniami, tzw. urlop na żądanie (§ 40 ust. 1). Każdy pracownik przed rozpoczęciem urlopu powinien złożyć wniosek o urlop wypoczynkowy (§ 40 ust. 2). Wniosek pracownika podpisuje bezpośredni przełożony (§ 40 ust. 3).

Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku regulaminu pracy, przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych pracodawca może stosować: 1) karę upomnienia, 2) naganą (§ 50 ust. 1). Za rażące naruszenie ustalonego w regulaminie porządku i dyscypliny uznaje się: 1) złe i niedbałe wykonywanie pracy, niszczenie materiałów, narzędzi i maszyn, a także wykonywanie prac niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy; 2) nieusprawiedliwione nieprzybycie lub powtarzające się nieusprawiedliwione spóźnianie się do pracy, samowolne jej opuszczenie bez usprawiedliwienia; 3) stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwym albo spożywanie alkoholu w czasie lub miejscu pracy; 4) zakłócanie spokoju i porządku w miejscu pracy; 5) niewykonywanie poleceń przełożonych; 6) niewłaściwy stosunek do przełożonych, współpracowników i petentów; 7) nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych (§ 50 ust. 2).

Dowód: - zarządzenie nr (...) z dn. 16.06.2009 r., k. 61,

- Regulamin Pracy (...) K., k. 62 – 78.

W okresie zatrudnienia powoda prowadzono w gminie wiele inwestycji z różnych branż. Ich koordynowanie było wymagające. Powód miał powierzone zadanie prowadzenia tych przedsięwzięć. Zdarzało się, że pracował po godzinach. Inwestycje przebiegały skutecznie, powód był zaangażowany w swoją pracę. Czasem powód był nieobecny w pracy ze względu na delegacje. Dysponował telefonem służbowym i kontakt z nim był bardzo częsty. Wiele spotkań w

ramach realizacji inwestycji odbywało się po godzinach pracy oraz wiązało się z wyjazdami do W., również w weekendy. Powód zajmował się także pozyskiwaniem środków unijnych.

Dowód: - zeznania świadka R. J., k. 304,

- zeznania świadka O. S., k. 304,
- zeznania świadka D. P., k. 305,
- zeznania świadka M. D. (2), k. 305,
- zeznania świadka M. D. (1), k. 306,
- zeznania świadka A. G. (1), k. 306,
- wyjaśnienia powoda, k. 355.

Powód nie podpisywał się na liście obecności pracowników. Zgodę na to wyraził wójt, M. D. (1) z uwagi na specyfikę pracy powoda. Zostało to uzgodnione ze skarbnikiem, zastępcą wójta oraz sekretarzem. Kadrowa wiedziała o powyższych ustaleniach. Wynagrodzenie było powodowi wypłacane, jak również diety oraz wystawiano delegacje. Nadzór nad listą obecności sprawowała kadrowa, I. N.. Nanosiła ona na listy obecności urlopy pracowników, regulowała sprawy dotyczące czasu pracy. Również M. D. (2) nie podpisywała się na listach obecności po przyjeździe do pracy. Uzupełniała je później. Jako osoba zarządzająca nie miała obowiązku ewidencjonowania czasu pracy. Wynagrodzenie było wypłacane pomimo braku ewidencji czasu pracy. Wobec osób, które nie podpisywały listy obecności nie stosowano żadnych środków przymusu. Powoda obowiązywał nienormowany czas pracy.

Dowód: - zeznania świadka D. P., k. 305,

- zeznania świadka W. P., k. 305,
- zeznania świadka M. D. (2), k. 305,
- zeznania świadka M. D. (1), k. 306,
- zeznania świadka A. G. (2), k. 307,
- zeznania świadka I. N., płyta CD,
- wyjaśnienia powoda, płyta CD,
- listy obecności pracowników, k. 25 – 60.

Powód przebywał na urloпах wypoczynkowych, nie trwały one jednak długo bądź powód w ogóle nie mógł z urlopu skorzystać ze względu na ilość pracy. Urlopow udzielał wójt, M. D. (1). Zgodnie z procedurą należało złożyć pisemny wniosek.

Dowód: - zeznania świadka M. D. (2), k. 305,

- zeznania świadka M. D. (1), k. 306,
- zeznania świadka A. G. (1), k. 306,
- zeznania świadka A. G. (2), k. 306,
- zeznania świadka I. N., k. 354,

- wyjaśnienia powoda, płyta CD.

Obok zatrudnienia w (...), powód był także radnym wojewódzkim.

Dowód: - zeznania świadka A. G. (1), k. 306,

- zeznania świadka A. G. (2), k. 307.

Z dniem 1 stycznia 1997 r. powód nabył prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni roboczych za 1997 r.

Powód skorzystał z urlopu wypoczynkowego w następujących dniach: 26 stycznia 2012 r., 31 stycznia 2016 r., 2 lutego 2012 r., 8 lutego 2012 r., 20 – 21 lutego 2012 r., 31 lipca 2012 r., 1 - 3 sierpnia 2012 r., 16 – 21 sierpnia 2012 r., 24 sierpnia 2012 r., 2 – 7 listopada 2012 r., 21 grudnia 2012 r., 28 – 31 grudnia 2012 r., 3 – 4 stycznia 2013 r., 11 stycznia 2013 r., 18 stycznia 2013 r., 25 – 26 lutego 2013 r., 28 marca 2013 r., 2 maja 2013 r., 19 – 21 czerwca 2013 r., 2 lipca 2013 r., 4 lipca 2013 r., 12 – 17 lipca 2013 r., 22 lipca 2013 r., 26 – 29 lipca 2013 r., 8 sierpnia 2013 r., 12 – 25 września 2013 r., 17 lutego 2014 r., 21 marca 2014 r., 9 – 23 czerwca 2014 r., 3 lipca 2014 r., 7 – 11 sierpnia 2014 r.

Dowód: - pismo z dn. 19.03.199 r., k. 22 w aktach osobowych powoda,

- lista obecności za miesiąc styczeń 2012 r., k. 49,
- lista obecności za miesiąc luty 2012 r., k. 50,
- lista obecności za miesiąc lipiec 2012 r., k. 55,
- lista obecności za miesiąc sierpień 2012 r., k. 56,
- lista obecności za miesiąc listopad 2012 r., k. 59,
- lista obecności za miesiąc grudzień 2012 r., k. 60,
- lista obecności za miesiąc styczeń 2013 r., k. 37,
- lista obecności za miesiąc luty 2013 r., k. 38,
- lista obecności za miesiąc marzec 2013 r., k. 39,
- lista obecności za miesiąc maj 2013 r., k. 41,
- lista obecności za miesiąc czerwiec 2013 r., k. 42,
- lista obecności za miesiąc lipiec 2013 r., k. 43,
- lista obecności za miesiąc sierpień 2013 r., k. 44,
- lista obecności za miesiąc wrzesień 2013 r., k. 45,
- lista obecności za miesiąc luty 2014 r., k. 26,
- lista obecności za miesiąc marzec 2014 r., k. 27,
- lista obecności za miesiąc czerwiec 2014 r., k. 30,
- lista obecności za miesiąc lipiec 2014 r., k. 31,
- lista obecności za miesiąc sierpień 2014 r., k. 32.

W związku z wyborem nowego Wójta Gminy K. i braku woli współpracy czy wręcz okazywaną niechęcią do współpracy z powodem jako sekretarzem gminy, powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wraz z prośbą o zwolnienie go od świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Ustanie stosunku pracy ze stroną pozwaną nastąpiło w dniu 31 marca 2015 r. wyniku rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia przez pracownika.

Dowód: - oświadczenie powoda z dn. 04.12.2014 r., k. 1 akt osobowych powoda,

- świadectwo pracy z dn. 31.03.2015 r., k. 7 akt osobowych powoda.

Powodowi został wypłacony ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 2.952,41 zł za 7 dni.

Dowód: - lista płac nr 56 za miesiąc kwiecień 2015 r., k. 371,

- polecenie przelewu z dn. 01.04.2015 r., k. 370.

Powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w wymiarze 68 dni (544 godzin).

Strona pozwana wypłaciła powodowi ekwiwalent za urlop za 7 dni w wysokości 4.237,45 zł brutto (2.952,41 zł netto).

Wobec powyższego powodowi należny był ekwiwalent za urlop w wymiarze 61 dni (488 godzin) w wysokości 36.927,03 zł brutto.

Dowód: - opinia biegłego z dn. 08.04.2019 r., k. 359 – 360,

- uzupełniająca opinia biegłego z dn. 29.07.2019, k. 383.

- dowód przelewu k. 370

Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 12.712,40 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie z dn. 26.03.2018 r., k.22.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż zgodnie z art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca jest zobowiązany w szczególności do prowadzenia i przechowywania w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza). Natomiast w myśl art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika w celu prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.

Kwestię tę doprecyzowuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018, poz. 2369 ze zm.).

Zgodnie z § 6 pkt 1 rozporządzenia, pracodawca prowadzi oddzielnie dla każdego pracownika dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy obejmującą: 1) dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy, w skład których wchodzi: a) ewidencja czasu pracy, zawierająca m.in. informacje o: liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczbie godzin nadliczbowych, dniach wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia, rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy, rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy, wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy, b) wnioski pracownika dotyczące m.in.: udzielenia zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych, ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy, w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty (art. 142 Kodeksu pracy), c) dokumenty

związane m.in.: ze stosowaniem systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 Kodeksu pracy), 2) dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego.

Przechodząc dalej, w myśl art. 171 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Przy ustalaniu wymiaru urlopu kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi. Niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca.

Wymiar urlopu wynosi 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat i 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat (art. 154 § 1 k.p.). Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy (art. 154¹ § 1 k.p.). Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia: 1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata; 2) średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat; 3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat; 4) średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata; 5) szkoły policealnej - 6 lat; 6) szkoły wyższej - 8 lat (art. 155 § 1 k.p.).

Z dniem 1 stycznia 1997 r. powód nabył prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni roboczych za 1997 r. Bezsprzeczne jest, że w spornym okresie (lata 2012 – 2015) przysługiwało powodowi 130 dni urlopu (5 lat x 26 dni). Z ustaleń Sądu poczynionych na podstawie zgromadzonej w aktach sprawy dokumentacji wynika, że powód skorzystał z urlopu wypoczynkowego w następujących dniach: 26 stycznia 2012 r., 31 stycznia 2016 r., 2 lutego 2012 r., 8 lutego 2012 r., 20 – 21 lutego 2012 r., 31 lipca 2012 r., 1 - 3 sierpnia 2012 r., 16 – 21 sierpnia 2012 r., 24 sierpnia 2012 r., 2 – 7 listopada 2012 r., 21 grudnia 2012 r., 28 – 31 grudnia 2012 r., 3 – 4 stycznia 2013 r., 11 stycznia 2013 r., 18 stycznia 2013 r., 25 – 26 lutego 2013 r., 28 marca 2013 r., 2 maja 2013 r., 19 – 21 czerwca 2013 r., 2 lipca 2013 r., 4 lipca 2013 r., 12 – 17 lipca 2013 r., 22 lipca 2013 r., 26 – 29 lipca 2013 r., 8 sierpnia 2013 r., 12 – 25 września 2013 r., 17 lutego 2014 r., 21 marca 2014 r., 9 – 23 czerwca 2014 r., 3 lipca 2014 r., 7 – 11 sierpnia 2014 r.

Nie sposób zgodzić się z twierdzeniem strony pozwanej, jakoby w związku z tym, że brak jest podpisów powoda na listach obecności, nie ma możliwości potwierdzenia czy powód w ogóle świadczył pracę na rzecz pozwanego, w jakich dniach był obecny w pracy oraz w jakich dniach przebywał na zaległym urlopie. Zdaniem pozwanej, powodowi nie należy się ekwiwalent ponad już wypłaconą kwotę.

Zgodnie z Regulaminem pracy, na pracownikach urzędu ciążył obowiązek wpisywania się codziennie po przyjeździe do pracy na listę obecności. Jak wynika z zeznań świadków, powód oraz jeszcze jedna pracownica, M. D. (2) nie wykonywali tego obowiązku. Powód otrzymał zgodę na to od swojego przełożonego, Wójta Gminy K. z uwagi na specyfikę pracy powoda, gdyż na powodzie spoczywało wiele obowiązków, w tym związanych z podróżami służbowymi. Odbyło się to w porozumieniu ze skarbnikiem oraz zastępcą wójta, co więcej kadrowa również miała na ten temat wiedzę. Co więcej, wobec osób, które nie podpisywały listy obecności nie stosowano żadnych środków przymusu i otrzymywały one normalne wynagrodzenie. Strona pozwana wiedziała o niepodpisywaniu przez powoda list obecności i tolerowała ten fakt przez wiele lat. Powód był również wielokrotnie nagradzany za swoją pracę i zaangażowanie w wypełnianie swoich obowiązków. Ponadto, charakter zadań powoda skupiający się w znacznej mierze na koordynowaniu istotnych dla gminy inwestycji związany był z wykonywaniem obowiązków często ponad normatywny wymiar czasu pracy, więc niemożliwym byłoby jednoczesne skuteczne ich prowadzenie i permanentna absencja powoda, wynikająca wyłącznie z list obecności. Nie można domniemywać, ponadto, że jeśli pracownika nie ma w pracy to przebywa on wówczas na urlopie wypoczynkowym, tym bardziej, że jak już wskazano charakter pracy powoda nie nakładał na niego jedynie „siedzenia przy biurku”. Zarzuty strony pozwanej dotyczące niemożliwości w ogóle potwierdzenia faktu świadczenia przez powoda pracy uznać należy zatem za chybione.

W tym miejscu należy wskazać, iż zgodnie z art. 161 k.p. to na pracodawcy ciąży obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu w danym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo. Tymczasem z materiału

dowodowego nie wynika w żaden sposób, aby strona pozwana interesowała się tym, aby powód wykorzystał przysługujący mu urlop wypoczynkowy i nie wywiązywała się z ciążącego na niej obowiązku udzielania urlopu. Jeżeli natomiast w okresie zatrudnienia powód nie uzgadniał terminu urlopu, bądź uchylał się od jego wykorzystania, to obowiązkiem strony pozwanej jako pracodawcy było obligatoryjne wysłanie go na zaległy urlop wypoczynkowy w terminie najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego (art. 168 k.p.). Strona pozwana mogła więc samodzielnie, bez uzgadniania i planowania terminu wysłać powoda na zaległy urlop.

Ponadto należy zwrócić uwagę, że pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu (art. 152 § 2 k.p.), a ekwiwalent za niewykorzystany urlop podlega podobnej ochronie jak wynagrodzenie za pracę (wyrok SN z dnia 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNCP 1980, nr 12, poz. 248; wyrok SN z dnia 29 stycznia 2007 r., II PK 181/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 64).

Roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zasługiwało zatem na uwzględnienie. Nie budzi wątpliwości Sądu, że powód przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w większości nie wykorzystał, a pozwana nie wypłaciła powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z wyjątkiem kwoty 4237,45 zł brutto.

Zgodnie z § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19.

Zgodnie z § 15 wyżej cytowanego rozporządzenia składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu (§ 16 ust. 1 ww. rozporządzenia).

Przy obliczeniu wysokości ekwiwalentu konieczne jest zatem ustalenie wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkami, jakie powód otrzymywał od strony pozwanej w okresie ostatnich 3 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy. Z zaświadczenia przedstawionego w sprawie wynika, że miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 12.712,40 zł brutto.

Współczynnik ekwiwalentu w 2015 r. wynosił 21 zł [365 dni – (52 niedziele + 9 świąt + 52 dni wolne) : 12]. Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 12.712,40 zł. Wysokość ekwiwalentu za godzinę niewykorzystanego urlopu wyniosła 75,67 zł. Powód nie wykorzystał urlopu w wymiarze 68 dni (544 godzin), wypłacono mu ekwiwalent jedynie za 7 dni i w związku z tym należny mu ekwiwalent wyniósł 36.927,03 zł brutto.

Jednocześnie wobec faktu, iż umowa o pracę między powodem a stroną pozwaną uległa rozwiązaniu w dniu 31 marca 2015 r. strona pozwana była obowiązana wypłacić powodowi w tym dniu należny mu ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Prawo do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy staje się bowiem wymagalne z dniem rozwiązania (wygaśnięcia) stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2017r., sygn. II BP 11/15, MoPr 2017, Nr 7, s. 376). Zatem żądanie powoda w zakresie odsetek ustawowych od ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jest zasadne, tzn. od dnia 1 kwietnia 2015 r.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd skorzystał z dowodów z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, a także z dowodu z zeznań świadków R. J., O. S., D. P., M. D. (2), M. D. (1), A. G. (1), W. P., I. N. oraz A. G. (2). Z wyjaśnień powoda Sąd skorzystał w zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym, zgromadzonym w sprawie. Wyjaśnienia powoda, które pozostawały zgodne z zeznaniami świadków i zgromadzonymi dowodami z dokumentów, stanowiły wiarygodny materiał dowodowy.

W celu ustalenia hipotetycznej wysokości należnego powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy Sąd przeprowadził dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości.

W związku ze zgłoszonymi zastrzeżeniami strony pozwanej i przedstawienia dowodów na częściowe wypłacenie powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, Sąd zlecił sporządzenie uzupełniającej opinii biegłego z zakresu księgowości, uwzględniającej przedstawione dokumenty. Odnosząc się do pozostałych zastrzeżeń strony pozwanej należy wskazać, że nie znalazły one w ocenie Sądu zrozumienia. Nie odnosiły się one bowiem do warstwy merytorycznej opinii tylko zarzucały biegłemu skupienie się wyłącznie na obliczeniach matematycznych, przy jednoczesnym pominięciu zarzutów strony pozwanej odnośnie wpływu braku podpisów powoda na listach obecności na ocenę jego obecności w pracy. W ocenie Sądu, biegły w pełni zastosował się do zlecenia Sądu sporządzenia opinii na okoliczność ustalenia hipotetycznej wysokości należnego powodowi ekwiwalentu za urlop, mając na uwadze dokumentację znajdującą się w aktach sprawy. Do kompetencji biegłego z zakresu księgowości nie należała ocena materiału dowodowego pod kątem obecności czy też nie powoda w pracy, tylko matematyczne wyliczenia.

W tym miejscu Sąd pragnie wskazać, iż zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego z dnia 9 lutego 2016r. sygn. akt XIII Ga 764/15: „Sąd ma obowiązek dopuszczenia dowodu z dalszej opinii, gdy zachodzi taka potrzeba, a więc wtedy, gdy opinia, którą dysponuje, zawiera istotne luki, bo nie odpowiada na postawione tezy dowodowe, jest niejasna, czyli nienależycie uzasadniona lub nieweryfikowalna, tj. gdy przedstawiona przez eksperta analiza nie pozwala organowi orzekającemu skontrolować jego rozumowania co do trafności jego wniosków końcowych (post. SN z 19 sierpnia 2009 r., III CSK 7/09, Legalis). Ustalenia, wymagające wiadomości specjalnych, aby mogły stać się składnikiem materiału dowodowego poddawanego ocenie, muszą przybrać formę określoną w art. 278 i n. k.p.c., to znaczy postać opinii biegłego (biegłych) lub odpowiedniego instytutu. (...) Z przyjmowanej powszechnie zasady, iż sąd jest najwyższym biegłym, nie można wyprowadzać wniosku, że może biegłego zastępować, a to oznacza, że jeżeli do poczynienia ustaleń istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy potrzebne są wiadomości specjalne, sąd nie może dokonywać ich sam, nawet gdyby miał w tej dziedzinie odpowiednie kwalifikacje merytoryczne; posiadanie takich kompetencji ułatwia jedynie ocenę opinii biegłego (wyr. SN z 26 października 2006 r., I CSK 166/06, Legalis). (...) Opinia biegłego nie ma w sprawie znaczenia rozstrzygającego i podlega ocenie jak każdy środek dowodowy, jednak w oparciu o właściwe dla jej oceny na płaszczyźnie merytorycznej kryteria, które stanowią: poziom wiedzy biegłego, podstawy teoretyczne opinii, sposób motywowania sformułowanego stanowiska, stopień stanowczości wyrażonych w niej ocen, zgodność z zasadami logiki i wiedzy powszechnej. Biegły wyraża opinię o tej części materiału dowodowego, którą wskazuje dla celów jej wydania sąd, nie dokonuje natomiast wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego sprawy, co jest obowiązkiem sądu orzekającego (wyr. SN z 12 lutego 2015 r., IV CSK 275/14, Legalis). Jakkolwiek opinia biegłych jest oparta na wiadomościach specjalnych, to podlega ona ocenie sądu na podstawie całego zebranego w sprawie materiału, a zatem, na tle tego materiału, konieczne jest stwierdzenie, czy ustosunkowała się ona do wynikających z innych dowodów faktów mogących stanowić podstawę ocen w opinii zawartych oraz czy opierając się na tym materiale w sposób logiczny i jasny, przedstawia tok rozumowania prowadzący do sformułowanych w niej wniosków. Jeżeli opinia biegłych wymogów tych nie spełnia, wniosek strony o powołanie innych biegłych uznać należy za zasadny. (...) Wykazywanie okoliczności, uzasadniających powołanie kolejnego biegłego pozostaje w gestii strony. To strona powinna wykazać się niezbędną aktywnością i wykazać błędy, sprzeczności lub inne wady w opiniach biegłych, które dyskwalifikują istniejące opinie ewentualnie uzasadniają powołanie dodatkowych opinii (wyr. SN z 16 września 2009 r., I UK 102/09, Legalis). Należy uznać, że sąd nie ma obowiązku dopuszczenia dowodu z opinii kolejnych biegłych, czy też z opinii instytutu w każdym wypadku, gdy złożona opinia jest niekorzystna dla strony, ale ma obowiązek dopuszczenia takiego dowodu wówczas, gdy zachodzi tego potrzeba (...) (wyr. SN z 1 września 2009 r., I PK 83/09, Legalis).” W konsekwencji stwierdzić należy, iż to wyłącznie od Sądu zależy, którą z wydanych opinii uzna za wiarygodną i podzieli jej stanowisko, po wszechstronnym rozważeniu zgromadzonego materiału dowodowego i cech opinii, o których wyżej mowa.

Ustalając wysokość należnego powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy Sąd oparł się na opinii biegłego z dnia 8 kwietnia 2019 r. oraz opinii uzupełniającej z dnia 29 lipca 2019 r. Sąd stwierdził, że biegły w sposób

wyczerpujący, kompleksowy oraz przejrzysty zgodnie z zaleceniami przedstawił, w jaki sposób doszedł do zawartych w niej wniosków i biorąc pod uwagę zasady logiki i doświadczenia życiowego, Sąd przyjął ustalenia biegłego jako swoje.

Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków. Sąd Najwyższy w swoim wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300) stwierdził, iż „Sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń”.

Zgodnie z art. 286 k.p.c. Sąd może zażądać ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie, może też w razie potrzeby zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. Samo niezadowolenie stron z opinii biegłych nie uzasadnia jednak zażądania dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz - mimo braku wiadomości specjalnych - ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii. Sąd czyni to zapoznając się z całością opinii, tj. z przedstawionym w niej materiałem dowodowym, wynikami badań przedmiotowych i podmiotowych. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy.

Mając powyższe na uwadze, w punkcie I sentencji wyroku Sąd zasądził na rzecz powoda D. S. od strony pozwanej (...) K. kwotę 36.927,03 zł brutto (trzydzieści sześć tysięcy dziewięćset dwadzieścia siedem złotych 03/100) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. O odsetkach, Sąd orzekł w oparciu o art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W pkt II wyroku Sąd oddalił dalej idące powództwo

W myśl art. 98 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W związku z tym Sąd w punkcie II sentencji wyroku zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2018 poz. 265).

W ocenie Sądu, powód był stroną wygrywającą w całości, gdyż wprawdzie w pkt II wyroku Sąd oddalił roszczenie powoda o kwotę wypłaconego ekwiwalentu za urlop, lecz strona pozwana przedstawiła dowód wypłaty tej należności dopiero pod koniec procesu, wysokość ekwiwalentu w znacznej części należała do oceny biegłego sądowego, zatem Sąd uznał, że powód był wygrywającym proces w całości.

W myśl art. 477² § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika, sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Z tego powodu orzeczono jak w punkcie III sentencji wyroku, nadając wyrokowi w punkcie I sentencji wyroku rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 12.712,40 zł brutto.

O kosztach sądowych w punkcie IV sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 102 kpc.