

Sygnatura akt IV P 226/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 5 listopada 2021 r.

Sąd Rejonowy (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: sędzia Tomasz Bulkowski

Protokolant: st. sekretarz sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 18-10-2021 r. (...) na rozprawie

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko J. U.

o ekwiwalent za urlop , ekwiwalent za zakup odzieży i obuwia roboczego oraz pranie odzieży roboczej

1. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę:

a/ 10000 zł (dziesięć tysięcy złotych) tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,

b/ 238,16 zł (dwieście trzydzieści osiem 16/100 złotych) tytułem ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego,

c/ 390 zł (trzysta dziewięćdziesiąt) złotych tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej przez pracownika,

z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zakresie wszystkich ww. kwot liczonych od dnia 15 czerwca 2021 r., do dnia zapłaty

2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

3. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2299 zł (dwa tysiące dwieście dziewięćdziesiąt dziewięć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu - kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku, do dnia zapłaty;

4. nadaje wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych);

5. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – SR (...) kwotę 694,50 zł (sześćset dziewięćdziesiąt cztery 50/100 złotych) nieopłaconych kosztów sądowych,

6. nakazuje ściągnąć od powoda z zasądzonych roszczenia na rzecz Skarbu Państwa – SR (...) kwotę 55,50 zł (pięćdziesiąt pięć 50/100 złotych) nieopłaconych kosztów sądowych,

sędzia Tomasz Bulkowski

Sygn. akt IV P 226/21

UZASADNIENIE

Powód A. S. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) J. U. na swoją rzecz:

- kwoty 10.000 zł (słownie: dziesięć tysięcy złotych) tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty,

- kwoty 400 zł tytułem ekwiwalentu za zakup odzieży i obuwia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty,

- kwoty 1.080 zł tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty,

Powód domagał się zasądzenia na swoją rzecz kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. A. S. wskazał, iż pozwany samowolnie zaliczał czas pomiędzy powrotem z trasy a rozpoczęciem kolejnej, na poczet urlopu. Powód przebywał w domu oczekując na nowe dyspozycje i otrzymywał w tym czasie wynagrodzenie w 100% wysokości, a zatem pozostawał w gotowości do wykonywania pracy, a nie na urlopie wypoczynkowym. Według powoda dowodem udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego jest zaakceptowany przez pracodawcę wniosek pracownika o udzielenie takiego urlopu, natomiast powód przez cały okres zatrudnienia nie składał żadnego takowego wniosku, a pozwany nie przekazywał mu informacji, iż w danym okresie ma przebywać na urlopie wypoczynkowym, zatem nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w żadnej części. Powód wskazał, że dochodzi ekwiwalentu za 90 dni niewykorzystanego urlopu, to jest po 26 dni w latach 2017-2019 oraz 12 dni w roku 2020.

Charakter wykonywanej przez powoda pracy uzasadniał zakup odzieży roboczej, którą powód nabywał we własnym zakresie. Pozwany przez okres zatrudnienia zwrócił powodowi środki finansowe tylko raz, podczas gdy powód zakupił łącznie trzy komplety odzieży i obuwia, przeznaczając każdorazowo kwotę około 200 zł. Zdaniem powoda kwota ta odpowiada cenom rynkowym odzieży roboczej i obuwia roboczego. W zakresie roszczenia o pranie odzieży roboczej, powód wskazał iż prał odzież roboczą we własnym zakresie, dwa razy w miesiącu, przeznaczając na ten cel nie mniej niż po 30 zł miesięcznie. Pozwany nie zapewniał pracownikom miejsca, gdzie mogliby prać odzież roboczą, nie udostępniał środków piorących, jak i nie wypłacał pracownikom ekwiwalentu za pranie.

Pozwany (...) J. U. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany podniósł, iż powodowi nie przysługuje ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, albowiem w trakcie trwania stosunku pracy powód w całości wykorzystał przysługujący mu urlop. Pozwany wskazał, iż z protokołu kontroli PIP i zestawienia urlopów wypoczynkowych, stanowiącego załącznik do protokołu kontroli wynika, że powód w 2016r. wykorzystał 19 dni urlopu, w 2017 r. -11 dni urlopu, w 2018 r.- 46 dni urlopu, w 2019 r.-39 dni urlopu i w 2020 r.- 37 dni urlopu. Pozwany kategorycznie zaprzeczył, jakoby powód po zakończonym kursie pozostawał w gotowości do świadczenia pracy. Powód po powrocie do kraju przebywał na urlopie wypoczynkowym, co było ustalone pomiędzy stronami w trakcie zawierania umowy o pracę i taka była praktyka przyjęta w przedsiębiorstwie pozwanego. Według pozwanego nie było potrzeby pozostawania w gotowości do świadczenia pracy przez powoda, bowiem terminy wyjazdów były ustalane z wyprzedzeniem z uwagi na specyfikę pracy, a niespodziewane i nieplanowane wyjazdy nie miały miejsca. Nadto pozwany od wielu lat zatrudnia ok 50 pracowników (kierowców) i nie ma potrzeby aby dany pracownik po powrocie z trasy musiał pozostawać w gotowości do świadczenia pracy. Urlopy były udzielane bez pisemnego wniosku pracownika, co nie przesądza o tym, iż powód rzeczywiście nie przebywał na urlopie wypoczynkowym i z tego tytułu przysługuje mu ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

Odnośnie pozostałych żądań powoda pozwany wskazał, że pracownicy mieli zapewniony dostęp do odzieży roboczej oraz obuwia i były one wydawane gdy pracownik zgłosił taką potrzebę. Natomiast odnośnie prania odzieży wyjaśnił, że pracownicy mieli zapewniony dostęp do pralki i środków piorących w siedzibie pozwanego.

Na wypadek uznania roszczeń powoda przez Sąd, pozwany podniósł zarzut przedawnienia roszczenia o żądanie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2016 rok, a także w zakresie ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej za okres od dnia 1 maja 2016 roku do dnia 31 maja 2018 roku oraz zakupu odzieży i obuwia na kwotę 400 zł.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. S. od dnia 01 maja 2016 r. do dnia 30.06.2020 r. zatrudniony był w firmie pozwanego (...) J. U. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierowcy w ruchu międzynarodowym ((...)) samochodu ciężarowego pow. 3.5 tony. Firma pozwanego zatrudniała kilkudziesięciu kierowców, którzy byli z różnych regionów Polski np. z (...), L., I., Ł..

Powód pracował przeważnie w systemie 3/1 (na trzy tygodnie jechał w trasę, jeden tydzień przebywał w domu). W późniejszym okresie zatrudniania systemy pracy zmieniały się. Powód przez pewien czas wymieniał się samochodem z synem, który również pracował u pozwanego i wówczas w trasie spędzał dwa tygodnie, a dwa tygodnie przebywał w domu.

(okoliczności niesporne)

Aneksami do umowy strony wprowadziły zmiany w zakresie wysokości wynagrodzenia. Od dnia 01.01.2017 r. wynagrodzenie powoda wynosiło 2.358 zł brutto miesięcznie, od dnia 01.01.2018 r. - 2.458 zł. Od 01 stycznia 2019 r. na wynagrodzenie powoda składało się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.948 zł brutto oraz inne składniki wynagrodzenia tj. ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 178 zł brutto miesięcznie, ryczałt za pracę w porze nocnej w wysokości 30 zł brutto miesięcznie oraz wynagrodzenie za dyżur – 302 zł brutto miesięcznie. Wynagrodzenie powoda obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło na dzień 31 maja 2020 r 2700 zł.

(umowy o pracę wraz z aneksami k.9-16, zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia – akta osobowe – strona 1, okoliczności niesporne)

Powód przez cały okres zatrudnienia u pozwanego nie składał wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego i nie korzystał z urlopu. Powód po powrocie z trasy oczekiwał na kolejny wyjazd, uważając, iż przysługują mu dni wolne w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, które są wówczas rozliczane. Powód nie prosił też pozwanego ustnie o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego po zakończonej trasie.

(zeznania i wyjaśnienia powoda k. 87v-88, 116, 124,124v, zeznania K. S. k.115-115v)

Pozwany nie sporządzał planu urlopów nie informował powoda, że okresach pomiędzy kolejnymi wyjazdami będzie wykorzystywał urlop wypoczynkowy. Pozwany z innymi kierowcami często ustalał terminy urlopów w formie ustnej, gdyż nie prowadził ewidencji pisemnej wniosków urlopowych. Po powrocie z trasy kierowcy pozwany nie wiedział ile dni wolnych od pracy będzie musiał udzielić pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych. Po przeczytaniu danych z tachografu, przy pomocy specjalistycznego programu do rozliczania czasu pracy kierowców , następowało rozliczenie danej podróży oraz ustalenie ile dni wolnych należy pracownikowi udzielić w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracownik nie otrzymywał rozliczenia, lecz mógł po miesiącu lub kwartale ustalić w biurze pozwanego ile dni urlopu wypoczynkowego zostało „rozliczone”.

(zeznania i wyjaśnienia powoda k. 87v-88, 116, 124,124v, zeznania K. S. k.115-115v, częściowo wyjaśnienia i zeznania pozwanego k.88-89, k.116-116v)

Powodowi za rok 2017, 2018 i 2019 przysługiwało po 26 dni urlopu wypoczynkowego z uwagi na posiadany staż pracy. Natomiast za 2020 r. powód miał prawo do 13 dni urlopu wypoczynkowego, z kolei w 2016r. do 17 dni.

(okoliczności niesporne)

W dniach 8-9 września 2020r. oraz 21 października 2020r. u pozwanego została przeprowadzona kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. Podczas kontroli pracodawca wskazywał, że nie przechowuje wniosków urlopowych pracowników (kierowców). Przedstawił zestawienie, że powód w 2016r. wykorzystał 24 dni urlopu, w 2017 r.- 11 dni urlopu, w 2018r. - 46 dni, w 2019 r. - 39 dni, i w 2020 r. - 37 dni.

(protokół kontroli z załącznikiem k.17-22)

Powód jako kierowca samochodu ciężarowego musiał też czasami uczestniczyć przy rozładowywaniu towaru. W czasie wykonywania tych czynności oraz obsługi samochodu ubranie powoda mogło ulec znacznemu zabrudzeniu i dość szybkiemu zniszczeniu. Charakter wykonywanej przez powoda pracy uzasadniał stosowanie odzieży oraz obuwia roboczego. Powód w czasie zatrudnienia korzystał z własnej odzieży i obuwia roboczego. Powód zakupił łącznie trzy komplety odzieży i obuwia. Spodnie i bluza robocza kosztowały 120 zł, natomiast obuwie robocze 60 zł. Powód z odzieży roboczej mógł korzystać przez 18 miesięcy, a po tym czasie wymagała wymiany z uwagi na zużycie. Obuwie robocze zużywało się w okresie 2 lat. Pozwany nie prowadził ewidencji wydawania odzieży i obuwia roboczego pracownikom, ani nie określił przewidywanych okresów ich użytkowania. Pozwany zwrócił powodowi pieniądze za zakup pierwszego obuwia i odzieży roboczej.

(zeznania i wyjaśnienia powoda k. 87v-88, 116, 124,124v, zeznania K. S. k.115-115v, częściowo wyjaśnienia i zeznania pozwanego k.88-89, k.116-116v, wydruk oferty handlowej k.36-38)

Powód prał odzież roboczą we własnym zakresie, przy czym robił to po powrocie z trasy, czyli średnio raz w miesiącu. Koszt prania odzieży roboczej wynosił około 15 zł. Pozwany nie zapewniał pracownikom miejsca, gdzie mogliby prać odzież roboczą, nie udostępniał środków piorących, jak i nie wypłacał pracownikom ekwiwalentu pieniężnego.

(zeznania i wyjaśnienia powoda k. 87v-88, 116, 124,124v, zeznania K.S. k.115-115v)

Stosunek pracy powoda z pozwanym ustał z dniem 01 lipca 2020 r. na skutek pisemnego podania powoda o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

(niesporne)

Ustalając stan faktyczny sąd miał na uwadze, że nie było sporu pomiędzy stronami co do tego, że powód w dni wskazywane przez pozwanego w poszczególnych latach nie świadczył pracy. Spór dotyczył tego, w jaki sposób traktować ten okres. Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego, że strony przy zawieraniu umowy o pracę porozumiały się, że powód po powrocie z trasy wykorzystywał będzie urlop wypoczynkowy. Powód zdecydowanie zaprzeczył, aby rozmowa taka miała miejsce, a zasady logiki i doświadczenia wskazują, że przy nawiązywaniu umowy o pracę, strony nie ustalają szczegółowo sposobu wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. Potwierdzeniem tego, jest zestawienie rzekomych urlopów z lat 2016-2017 (k.22), z którego wynika, że powód nie miał systematycznie urlopów po powrocie z trasy, czyli do 5 dni w każdym miesiącu (powód pracował w systemie 3 tygodnie trasy, tydzień w domu). Twierdzenie powoda, że był przekonany, iż po powrocie z trasy, odbiera dni wolne za pracę w godzinach nadliczbowych oraz pozostaje w gotowości do kolejnego wyjazdu, jawi się logicznie i wiarygodnie.

Walurowi wiarygodności sąd odmówił również twierdzeniom pozwanego (k.124v), że po 2-3 dniach od powrotu z trasy następowało rozliczenie czasu pracy, a „do kierowcy idzie informacja, ile ma wolnego”. Zeznania te pozostawały w sprzeczności z wcześniejszymi wyjaśnieniami pozwanego (k.116v), że „Po miesiącu lub kwartale, kiedy było obliczenie (liczby dni wolnych udzielonych za pracę w nadgodzinach), to pracownicy jeśli chcieli to byli informowani, ile mają rozliczone urlopu”. Na rozprawie 20 września 2021r. pozwany wskazywał też, że kierowcy sami potrafili wyliczyć ile mają nadgodzin i ile dni wolnego otrzymają za pracę w godzinach nadliczbowych oraz, że kierowca „nie dostawał informacji, ile ma dni urlopu, a ile dni wolnego w zamian za nadgodziny” (k.116).

Odnosnie wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze, to w świetle zeznań pozwanego, nie budzi wątpliwości, iż stosowanie odzieży roboczej było uzasadnione. Praca kierowcy wiązała się nie tylko z bieżącą obsługą pojazdu, choćby wykonywaniem drobnych prac związanych z eksploatacją, ale również niejednokrotnie kierowca brał udział w rozładowywaniu towaru. Pozwany zwrócił powodowi pieniądze za zakup odzieży, wobec czego sam potwierdził zasadność jej używania.

Ustalając cenę odzieży roboczej sąd oparł się na wyjaśnieniach stron, w tym pozwanego, który nie kwestionował, że komplet odzieży kosztuje 120 zł, co potwierdziły przedstawione oferty. Koszt zakupu obuwia to z kolei 60 zł, co także nie budziło sporu (k.89).

Pozwany nie określił przewidywanych okresów zużycia odzieży i obuwia roboczego, a biorąc pod uwagę okres zatrudnienia powoda u pozwanego i trzykrotny zakup w tym okresie odzieży, sąd przyjął, że okres używania odzieży roboczej wynosił 18 miesięcy, zaś obuwia roboczego 2 lata. Za przyjęciem takich okresów przemawiało doświadczenie życiowe oraz charakter wykonywanej pracy. Odzież robocza przy wykonywaniu pracy w naturalny sposób zużywała się, ulegała zabrudzeniu, a zatem wydaje się, że po półtora roku jej używania, winna zostać zastąpiona nową. W przypadku obuwia roboczego okres użytkowania jest z reguły dłuższy i odpowiada okresowi rękojmi za wady rzeczy, czyli 2 lata.

Sąd nie uznał za wiarogodne twierdzeń pozwanego, że pracownicy mieli zapewnione pranie odzieży roboczej. Sam fakt, że w biurze spółki znajdowała się pralka, co nota bene jest okolicznością sporną, nie przesądza o zapewnieniu prania odzieży przez pracodawcę. Pozwany nie wykazał, aby informował pracowników o możliwości skorzystania z pralki. Zauważyć trzeba, że pracownicy, co przyznał sam pozwany, byli gośćmi w siedzibie pracodawcy, a więc możliwość prania odzieży była iluzoryczna.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo w zakresie roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy zasługiwało na uwzględnienie w całości.

W myśl art. 154 § 1 pkt 2 kodeksu pracy wymiar urlopu wynosi 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Niewątpliwie powód był uprawniony do 26 dni urlopu wypoczynkowego w danym roku z uwagi na jego staż pracy. Okoliczność ta nie była kwestionowana przez stronę pozwaną.

Trzeba przy tym wskazać, że w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop u dotychczasowego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze (art. 155¹ § 1 pkt 1 k.p.). Przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155¹ i 155² niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia (art. 155³ § 1 k.p.), kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 § 1 i 2 kp, a niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca (art. 155^{2a} § 1 i 2 k.p.).

Uwzględniając powyższe, powód w latach 2017-2019 nabył prawo do łącznie 78 dni urlopu wypoczynkowego, zaś w roku 2020 prawo do 17 dni urlopu ($26:12= 2,16$, $2,16 \times 6=13$). Wskazać w tym miejscu trzeba, że powód dochodził ekwiwalentu za 90 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego z lat 2017 – 2020 (k.4v – uzasadnienie pozwu). Uwzględniając zatem powyższe, zarzut przedawnienia roszczenia o zaległy urlop wypoczynkowy za rok 2016 (k.48v), nie miał znaczenia przy rozstrzygnięciu. Odnoszenie się do tego zarzutu jawi się jako bezcelowe.

Zasadniczy spór dotyczył tego, czy dni, w których powód nie wykonywał pracy kierowcy, można uznać za dni urlopu wypoczynkowego.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że pozwany nie przedłożył jakiejkolwiek dokumentacji dotyczącej sposobu, w jaki udzielany był urlop wypoczynkowy, a zgodnie z § 6 pkt 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 2369) pracodawca obowiązany jest gromadzić dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego. Pozwany nie przedłożył jakiegokolwiek wniosku o urlop złożonego przez powoda, a przepisy kodeksu pracy, ani wskazanego rozporządzenia nie zwalniają pracodawcy z obowiązku gromadzenia tego rodzaju dokumentacji, z uwagi na charakter prowadzonej działalności. Powinność gromadzenia dokumentów związanych z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego obciąża więc także przedsiębiorców transportowych, bez względu na występowanie praktycznych problemów w jej realizacji.

W ocenie Sądu, sygnalizowane w tej mierze przez pozwaną problemy miały pozorny charakter, a to z uwagi na rozwój technik korespondowania na odległość, które pozwalają na bezproblemową wymianę stosownej dokumentacji. Brak dokumentów nie był więc spowodowany charakterem przedsiębiorstwa, jak twierdzi pozwany, ale brakiem odpowiedniej kultury organizacyjnej, niedomaganiem w zakresie obiegu dokumentów, w tym elektronicznych.

Oczywiście nie ma przeszkód, aby wnioski o urlop wypoczynkowy i jego udzielenie odbywało się w formie ustnej. Przepisy prawa pracy nie wymagają bowiem, aby wnioski o urlop, pod rygorem nieważności, składane były w formie pisemnej, jednak w razie sporu, to pracodawcę obciąża obowiązek wykazania, że pracownik złożył wniosek o urlop, a pracodawca takiego urlopu udzielił.

Dokumenty w postaci zestawienia urlopów wypoczynkowych wykorzystanych za okres od 01 stycznia 2016 roku do 31 października 2020 roku z dnia 21 października 2020 roku (k.22) powoda nie stanowią w żadnej mierze dowodu na to, że powodowi udzielano urlopów wypoczynkowych. Nie sposób podzielić stanowiska pozwanego, jakoby - z racji samego tylko niewykonywania obowiązków pracowniczych u pozwanego - powód przebywać miał na urlopie wypoczynkowym. Wbrew twierdzeniom pozwanego brak jest uzasadnienia dla przyjęcia, że w powyższych okresach „powód mógł mieć w pełni uzasadnione przekonanie, że został mu udzielony urlop”.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału wynika, że w powyższych okresach powód pozostawał w gotowości do wykonywania pracy bądź też przekonaniu, że zostały mu udzielone dni wolne za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art.163§1kp urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Pozwany przyznał, iż takiego planu nie sporządził. W takim przypadku zgodnie z art.163§1¹kp

pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. W doktrynie (komentarz do art.163kp pod red A. Sobczyk) wskazuje się, że termin "po porozumieniu z pracownikiem" użyty w art. 163 § 1¹ kp oznacza obowiązek pracodawcy podjęcia próby osiągnięcia porozumienia w tym zakresie, a nie obowiązek uzgodnienia terminu wykorzystania urlopu. Termin urlopu ustala ostatecznie pracodawca, biorąc pod uwagę wniosek pracownika oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. W doktrynie różnie ocenia się sytuację, w której pracodawca i pracownik nie dojdą do kompromisu w sprawie terminu wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Przesądzenie tej kwestii nie ma jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż nie ulega wątpliwości, że pracodawca nie może całkowicie arbitralnie narzucić pracownikowi terminu wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Taka sytuacja miałaby natomiast miejsce w przedmiotowej sprawie, gdyby podzielić stanowisko pozwanego.

Pracodawca, niektóre okresy nieświadczenia pracy, według tylko sobie znanej techniki, kwalifikował następnie jako okresy urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie miał żadnej wiedzy kiedy wykorzystuje urlop wypoczynkowy i w jakim wymiarze. Składając wyjaśnienia pozwany przyznał, że rozliczenie poszczególnych tras następowało na koniec miesiąca, a czasami kwartału i pracownik, po powrocie z trasy, nie miał wiedzy, że wykorzystuje, choćby w niewielkim zakresie, przysługujący mu urlop wypoczynkowy. Zważyć przy tym trzeba, że metoda „udzielania” urlopów przez pozwanego była trudna do rozszyfrowania. Powód, mimo że teoretycznie, w każdym miesiącu, po powrocie z trasy, powinien systematycznie wykorzystać kilka dni urlopu i następnie wyjechać w kolejną, to „wykorzystywał” urlop w sposób nieregularny. Świadczy to o tym, że nie każdy okres oczekiwania na wyjazd w kolejną trasę traktowany był jako urlop wypoczynkowy. Najlepszym potwierdzeniem tego, że sam pozwany nie wiedział kiedy powód dokładnie „korzystał” z urlopu wypoczynkowego, są błędy w zestawieniu przekazanym Państwowej Inspekcji Pracy (pismo k.96).

Podsumowując wskazać trzeba, że udzielenie urlopu wypoczynkowego poprzedzać musi element porozumienia z pracownikiem. Forma tego porozumienia może być mniej sformalizowana. Niewykluczone wydaje się też porozumienie milczące, o ile ten sposób ustalania terminu urlopu znajduje potwierdzenia w obowiązującej praktyce zakładowej. Pracownik musi jednak wiedzieć, że w danym okresie został mu udzielony urlop wypoczynkowy, nie zaś następnie dowiadywać się, że okres kiedy nie wykonywał pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (np. naprawa samochodu, przedłużająca się trasa poprzedniego kierowcy itp), wykorzystywał urlop wypoczynkowy.

Pozwany nie przedstawił jakiegokolwiek dowodu na to, że powód miał świadomość tego, że w okresach wskazanych przez pozwanego, takiego urlopu mu udzielono. Pracownikowi urlopu wypoczynkowego udziela pracodawca. Pracownik zatem musi wiedzieć, że w danym okresie przebywa na urlopie wypoczynkowym. O wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego nie można zatem mówić w każdej sytuacji, gdy pracownik nie świadczy pracy, jeżeli pracownik nie wystąpił w tym okresie o urlop i pracodawca w sposób niebudzący wątpliwości tego urlopu mu nie udzielił.

Powód o każdej kolejnej podróży służbowej był informowany telefonicznie przez pozwanego, po czym niezwłocznie w wyznaczonym miejscu rozpoczynał kolejną podróż. Świadek K. S. zeznał, że nie mogli z powodem nigdzie wyjechać, bo powód „cały czas był pod telefonem”, gdyż pracodawca mógł w każdej chwili zadzwonić i wezwać go do pracy. Zeznania te jawią się logicznie, jeśli weźmie się pod uwagę to, że ze strony pracodawcy, nie było żadnej informacji o udzieleniu powodowi urlopu wypoczynkowego w określonym terminie. Przekonujące były też zeznania powoda, że z uwagi na sposób wynagradzania kierowców, zależało mu aby jak najwięcej wyjeżdżać w trasy, albowiem przebywając w domu, otrzymywał tylko wynagrodzenie bez świadczeń związanych z podróżami służbowymi.

Zgodnie z art. 171 § 1 k.p., w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Dla nabycia prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nie ma znaczenia przyczyna niewykorzystania prawa do urlopu przez pracownika w naturze.

Prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powstaje w dacie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W tym dniu roszczenie pracownika staje się wymagalne (postanowienie SN z dnia 5 grudnia 1996 r., I PKN 34/96, OSNAPiUS 1997/13/237) i w tym też dniu rozpoczyna się bieg okresu przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane w naturze, a nieprzedawnione urlopy wypoczynkowe (wyrok SN z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 336/00, OSNP 2003/1/14).

Sposób ustalania wysokości ekwiwalentu określony został w rozporządzeniu 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.). Paragraf 14 rozporządzenia przewiduje stosowanie do ekwiwalentu reguł obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, z uwzględnieniem zmian wynikających z § 15-19 rozporządzenia, które odzwierciedlają różnice w charakterze obydwu świadczeń. W myśl § 18 powołanego rozporządzenia, ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się: 1) dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie, 2) dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez 8, a następnie, 3) mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanych przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

Współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego. Współczynnik ustala się, odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a otrzymany wynik dzieli się przez 12.

Powód dochodził ekwiwalentu za 90 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Prawo do ekwiwalentu powód nabył w 2020 r. a wynagrodzenie miesięczne obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2700 zł. Współczynnik urlopowy w 2020 roku wynosił 21,08, a więc ekwiwalent za jeden dzień urlopu wynosił 128,08 zł, natomiast za 1 godzinę urlopu 16,01 zł. Uwzględniając powyższe, za 90 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego należny ekwiwalent wynosił 11 527,51 zł. Dlatego też roszczenie o ekwiwalent uwzględniono w całości. Dotyczyło to również roszczenia o odsetki, albowiem ekwiwalent wymagalny był na dzień zakończenia stosunku pracy.

Zgodnie z art. 237(7) § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu oraz ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy (§ 2). Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z § 2, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny (§ 4).

Praca powoda nie ograniczała się tylko i wyłącznie do kierowania pojazdem ale także obejmowała pomoc przy jego załadunku i wyładunku, ewentualnej wymiany kół itp. Zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1412), czasem pracy kierowcy jest nie tylko czas prowadzenia pojazdu, ale także między innymi załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem; czynności spedycyjne; obsługa codzienna pojazdów i przyczep; inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy; utrzymanie pojazdu w czystości. Powód kierował pojazdami o masie powyżej 3,5 tony i doświadczenie życiowe uczy, iż podczas przewozu drogowego odzież własna kierowców samochodów ciężarowych bardzo często może ulec nie tylko zabrudzeniu ale również zniszczeniu. Pozwany zwracając powodowi środki przeznaczone na zakup odzieży roboczej i obuwia, potwierdził w istocie zasadność ich używania.

W realiach niniejszej sprawy pozwany nie wykazał by należną odzież dostarczył powodowi. Pozwany przez okres zatrudnienia zwrócił powodowi środki finansowe tylko raz, podczas gdy powód zakupił łącznie trzy komplety odzieży i obuwia.

Wysokość dochodzonego przez powoda ekwiwalentu była jednak nieadekwatna do realiów rzeczywistości. Koszt zakupu odzieży roboczej wynosił 120 zł. Mogła być ona używana przez 18 miesięcy, a zatem miesięczny ekwiwalent wynosił 6,66 zł. Obuwie robocze kosztowało natomiast 60 zł i mogło być używane przez 24 miesiące. Miesięczny ekwiwalent pieniężny za używanie prywatnego obuwia wynosił zatem 2,50 zł. Powód złożył pozew 2 czerwca 2021 roku, a roszczenie o ekwiwalent podlega 3 letniemu okresowi przedawnienia. Przyjąć należy, że ekwiwalent powinien być wypłacony tak, jak wynagrodzenie, czyli najpóźniej do 10 dnia następnego miesiąca. Uwzględniając powyższe roszczenie o ekwiwalent za okres przed majem 2018 roku jest przedawnione. Zarzut przedawnienia podniesiony przez pozwanego w tym zakresie okazał się uzasadniony. Powodowi przysługiwał ekwiwalent pieniężny za 26 miesięcy korzystania z prywatnego obuwia i odzieży roboczej, czyli łącznie 238,16 zł.

Zgodnie z treścią art. 237(9) § 1 k.p. pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy. Natomiast w § 2 i 3 wskazano, że pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika. Okolicznością bezsporną w niniejszej sprawie było, że pozwany nie wpłacał pracownikom ekwiwalentu za pranie odzieży. Kwota 15 zł za jednorazowe pranie odzieży roboczej, w świetle doświadczenia życiowego, jawi się jako adekwatna i niewygórowana. Powód wskazywał, że odzież musiał prać dwa razy w miesiącu, jednak uwzględniając częstotliwość wyjazdów w trasy oraz brak możliwości prania odzieży w czasie trasy, przyjąć należało, że pranie odzieży odbywało się raz w miesiącu.

Uwzględniając powyższe zasądono ekwiwalent za 26 miesięcy prania odzieży przez powoda po 15 zł za każdy miesiąc. Odnośnie zarzutu przedawnienia sąd zajął takie samo stanowisko, jak w odniesieniu do ekwiwalentu za używanie prywatnej odzieży roboczej. Są to roszczenia ściśle powiązane.

W związku z powyższym, na podstawie przytoczonych przepisów Sąd orzekł jak w punkcie 1 lit. b i c wyroku, oddalając powództwo w pozostałym zakresie, jako częściowo przedawnione i nieadekwatne co do wysokości.

Wyrokowi w pkt 1 na podstawie art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. nadano rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100k.p.c., Powód wygrał proces w 92,6%, a jego toku poniósł koszty zastępstwa procesowego w wysokości 2700 zł. Pozwany również poniósł koszty zastępstwa procesowego oraz opłaty od pełnomocnictwa (łącznie 2717 zł). Pozwany winien zatem zwrócić powodowi 2500,20 zł, zaś powód pozwanemu 201,05 zł kosztów sądowych. Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w pkt 3 wyroku.

Powód zwolniony był od kosztów sądowych z mocy prawa. Opłata od pozwu wynosiła 750 zł. Mając na uwadze art.100kpc w zw. z art.113ust. 1 i ust 2 pkt 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz. U. Nr 167, poz. 1398) 92,6% ww. kwoty nakazano ściągnąć od pozwanego, zaś pozostałą część z roszczenia zasądzono na rzecz powoda.

sędzia Tomasz Bulkowski